



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**INSTITUTO DE LA MUJER DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

**EXPERIENCIA DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD FISICA Y VISUAL  
EN EL AMBITO LABORAL, DEL SECTOR GUBERNAMENTAL DEL  
DISTRITO DE PANAMÁ**

Tesis para obtener el título de Maestría en Género y Desarrollo.  
Universidad de Panamá

Por: Katherine Cruz  
Cédula No. 6-52-2489

Noviembre del 2018

## **Dedicatoria**

Con todo mi cariño en primera instancia a mi madre Alejandra Cruz (q.e.p.d.), a mi abuela Ángela Cruz (q.e.p.d.), y a todas las mujeres con discapacidad de nuestro país, que día a día enfrentan todas las barreras que atentan contra sus derechos humanos, y que luchan contra la discriminación, desigualdades y las inequidades a las que son sometidas por la sociedad en general.

Y muy especial a las mujeres con discapacidad física y visual, que formaron parte de esta investigación.

## **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a las profesoras que impartieron clases en esta maestría.

Mi querida amiga Mgtra. Nuvia Barrios Domínguez, por su asesoría, y su apoyo incondicional en esta investigación.

A la asesora de tesis Profesora Ana Patiño, a la Mgtra. Lelis Serrano Martínez, a la Psicóloga Ibeth Pérez G., a la Licda. Esperanza Berbey Araúz, y al Licdo. Aníbal Nicholson Martínez, a la quienes me impulsaron a culminar esta investigación.

A todas las personas de las instituciones gubernamentales que me ofrecieron los espacios y documentos para la realización de esta investigación.

## INTRODUCCIÓN

La Discapacidad y desigualdad no es lo mismo para todas las personas. No es igual para hombres y mujeres, pues no estamos en numerosos aspectos de la vida en situaciones complementarias y equilibradas. Uno de esos aspectos diferenciadores y fundamentales es el trabajo, el empleo femenino y, en el caso que nos ocupa, la inserción laboral de la mujer con discapacidad.

El tema al que nos vamos a referir es tomado de las experiencias personales de mujeres con discapacidad física y visual que laboran en el sector gubernamental de la provincia de Panamá.

Las mujeres con discapacidad no están en igual situación que el resto de las mujeres, ni tampoco están en las mismas condiciones que los hombres con discapacidad, por lo que frecuentemente se habla de "doble discriminación" por género y discapacidad.

Únicamente a través del trabajo remunerado les resulta posible obtener recursos suficientes a estas mujeres y a sus familias.

El trabajo proporciona, además, otra serie de beneficios de índole personal y psicológico, tales como la posibilidad de sentirse un ser útil a la comunidad, proporcionar intereses nuevos y comunes con otros grupos de personas.

El objetivo marcado para esta investigación consiste en analizar la experiencia de las mujeres con discapacidad física y visual en el ámbito laboral dentro del sector gubernamental, las accesibilidades, los recursos tecnológicos, la percepción que tienen ellas referente en su entorno laboral.

Con esta investigación trataremos de evidenciar como las mujeres con discapacidad física y visual se sienten discriminadas, y cómo las perciben las personas que las rodean en su entorno laboral, cómo les afectan las barreras arquitectónicas, las barreras familiares, pero sobre todo las barreras actitudinales.

Evidenciaremos este hecho apoyándonos tanto en estudios e informes publicados sobre el tema como sobre todo a partir de los relatos de las propias mujeres con discapacidad de tipo física y visual, las situaciones de discriminación, y la falta de compromisos por parte del Estado y de toda una sociedad marcada por los prejuicios y mitos hacia las mujeres y con incidencia hacia las mujeres con discapacidad.

**CAPÍTULO I.**  
**ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Antecedentes**

Se puede señalar que a lo largo de la historia la situación de las personas con discapacidad ha ido variando al punto que de acuerdo con el escritor argentino Luciano Andrés Valencia podemos distinguir cuatro diferentes momentos.

“Un primer momento lo constituyen las sociedades antigua y feudal en donde las personas con discapacidad se encontraban en una situación de opresión y no eran reconocidas con el status ciudadano/as con derecho. En este sentido estaban en la misma situación que los esclavos, los prisioneros de guerra, las mujeres y los menores de edad. Su vida carecía de valor, por lo que en muchas sociedades eran muertos, abandonados, encerrados o exhibidos como atracción. También eran objeto de caridad o de responsabilidad social por parte del Estado, pero siempre en una situación de sujetos “desvalidos” e “incapaces” de cuidarse a si mismos por lo que debían permanecer bajo la tutela de otras personas”. (Valencia, 2014).

A pesar de los avances existentes en materia de discapacidad, en la actualidad a esta población se le siguen violentando sus derechos, de tal forma que la sociedad en general aún sigue mirando la discapacidad y no la capacidad que tienen estas personas.

De igual forma el autor señala un segundo momento para las personas con discapacidad, como sigue:

“Con el advenimiento del capitalismo, surge el concepto de discapacidad, como sinónimo de “incapacidad” para ser explotado por el nuevo modo de producción. Si bien se producen algunos avances como la creación de Institutos de Formación y la sistematización de modos de comunicación para las personas con discapacidad visual o auditiva, por lo general la situación de este sector de la población empeoró al desarticularse los mecanismos de solidaridad de las sociedades campesinas precapitalistas y los modos de producción artesanal que se llevaban a cabo en el hogar. (Valencia, 2014).

El desconocimiento que existe sobre las capacidades de las personas con habilidades diferenciadas genera una barrera entre la sociedad y este grupo poblacional.

El precitado autor explica el desarrollo de un tercer momento denominado el «Paradigma de la Rehabilitación» el cual de acuerdo con sus análisis se refiere a lo siguiente:

“Amparado en el «Modelo Médico Biológico», consideraba a la discapacidad como una enfermedad o insuficiencia que debía ser curada, y a las personas con discapacidad como “enfermos” a quienes había que mantener en una situación de minoridad privadas de sus derechos hasta que fueran “curadas” e integradas a la sociedad “normal”. (Valencia, 2014).



La situación empieza a cambiar para los discapacitados en la segunda mitad del siglo XX, en el cual según Valencia se dan algunas transformaciones que dan lugar a un cuarto momento:

“Las personas con discapacidad se organizan en movimientos sociales que toman en sus manos la lucha por sus derechos y sus obligaciones a fin de constituirse como sujetos en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad. Es la primera vez en la historia que las personas con discapacidad comienzan a ser tenidas en cuenta en la elaboración de políticas que los y las incluyan, para dejar de ser sujetos pasivos y subordinados a la decisión de los grupos dominantes”. (Valencia, 2014).

Es en este cuarto momento, cuando se da el surgimiento de este modelo social de la Discapacidad, que tiene su máximo logro el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York donde se ratificó la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” con 82 firmas de la Convención y 44 países el Protocolo Facultativo, que fue elaborado con la participación activa de diferentes organizaciones.

Aunque han existido limitaciones al cumplimiento de estos derechos, la toma de conciencia de estos por parte de sus destinatarios llevó a que se organizaran para reclamar, en solidaridad con otros sectores de la sociedad, cada vez que estos se vieran vulnerados. A lo largo de la historia se ha naturalizado la opresión sufrida por las personas con discapacidad, basándose en ideas de «perfección corporal» o «cuerpo capacitado» que otorgaban un lugar subordinado a aquellas personas que no eran “plenamente funcionales”.

Esta idea ya ha comenzado a desmontarse gracias a la lucha de las distintas organizaciones de personas con discapacidad, demostrando que los prejuicios no son una consecuencia natural de la condición humana, sino una construcción social que necesita ser revisada y reemplazada por otra concepción acorde al Modelo Social y al Paradigma de los Derechos Humanos. Son las personas con discapacidad quienes deben participar activamente en la conducción de este proceso hacia una sociedad más justa que no admita ninguna forma de opresión o discriminación.

En Panamá, de acuerdo con datos del Atlas Social de 2010 del Ministerio de Economía y Finanzas, la población de personas con discapacidad representa al 3% de la población total. La discapacidad con la mayor prevalencia es la movilidad reducida, con 30%, seguida por la discapacidad visual con 22%. No obstante, la Ciudad de Panamá tanto en sus calles y edificaciones como en sus procesos es poco amigable para las personas con alguna discapacidad.

A través del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, se impulsó el Decreto Ejecutivo No. 88 de 12 de noviembre de 2002, por medio del cual se reglamenta la Ley No.42 de 27 de agosto de 1999, por la cual establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. En su artículo 19, párrafo 2, se constituye que:

*“Artículo 19: El ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, a través de la Dirección Nacional de Personas con Discapacidad, previo estudio y evaluación de los casos*

*detectados, determinará la forma, los mecanismos y el grado o tipo de apoyo que esta área de difícil acceso demande les asignará un subsidio, siempre y cuando los mismos ameriten la asistencia del Estado”. (Ley No.42, 1999).*

Posteriormente, se crea la Secretaría Nacional de Discapacidad, a través Ley No.23, del 28 de junio de 2007, la cual en su artículo 1, establece que:

*“Artículo 1: Se crea la Secretaría Nacional de Discapacidad como entidad autónoma del Estado, con Personería Jurídica, autonomía en su régimen interno y patrimonio propio, para regir y ejecutar la política de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias”. (Ley No.23, 2007).*

Existe la necesidad de analizar junto a los factores causales habituales los factores de riesgo vinculados específicamente a la discapacidad, que incrementan la vulnerabilidad de las mujeres: fundamentalmente la mayor dificultad para encontrar un empleo, acceder a la educación, mayor dependencia económica y la frecuente dependencia de un cuidador o cuidadora, con quien en muchas ocasiones existe un vínculo emocional al tratarse de su pareja o de un familiar.

En la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz el 15 de septiembre de 1995, aprueba nuevas medidas e iniciativas favorables para las mujeres con discapacidad, en cuanto a lo siguiente:

*“Se reconoce que las mujeres con discapacidad hacen frente a barreras adicionales que dificultan el logro de la igualdad de género, y se hace un llamamiento a la acción en todos los niveles*

*a fin de abordar y tomar en consideración sus preocupaciones”.*  
(ONU, 1995).

En esta misma línea de acción, trece años después, la Asamblea General de Naciones Unidas en su Resolución No. 63-150 de 2008, insta a los Estados a que presten especial atención a las necesidades específicas de las personas con discapacidad en función del género de la siguiente forma:

*“Resolución aprobada por la Asamblea General: Realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las personas con discapacidad mediante la aplicación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad:*

*...8. Insta a los Estados a que presten especial atención a las necesidades específicas de las personas con discapacidad en función del género y la edad, inclusive adoptando medidas para que puedan ejercer de manera plena y efectiva sus derechos humanos y las libertades fundamentales...”* (ONU, 2008).

Por otra parte, se aprobó en el 2015, otro importante instrumento global convenido internacionalmente, en virtud de favorecer la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y en forma esencial para las personas con discapacidad, estos son los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), que tratan en su texto discapacidad aproximadamente once veces y seis veces a personas en situaciones de vulnerabilidad, particularmente en los siguientes objetivos y metas a lograr para el año 2030:

*“ODS 4: Asegurar educación inclusiva de calidad para todos y promover el aprendizaje permanente y propone en dos de sus metas:*

- *Eliminar la desigualdad de género en la educación y asegurar acceso equitativo a todos los niveles de educación y de formación profesional para*

*población vulnerable, incluyendo a personas con discapacidad, indígenas y niños en situaciones de vulnerabilidad.*

- *Construir y actualizar instalaciones educativas con políticas sensibles hacia niños, personas con discapacidad y en función de género que faciliten condiciones inclusivas de aprendizaje.*

**ODS 8:** *Promover crecimiento económico inclusivo y sostenible, empleo y trabajo digno para todos, a través de la siguiente meta:*

- *Lograr el empleo pleno y productivo además de empleo digno para todas las mujeres y todos los hombres, incluyendo a jóvenes y personas con discapacidad, y remuneración equitativa por un trabajo del mismo valor.*

**ODS 10:** *Reducir la desigualdad al interior de los países y entre países, y plantea en una de sus metas lo siguiente:*

- *Fortalecer y promover la inclusión social, económica y sobre todo la política, sin importar edad, sexo, discapacidad, raza, etnicidad, origen, religión o estatus económico o de otra índole.*

**ODS 11:** *Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Dos de sus metas señalan:*

- *Proveer acceso a sistemas de transportes seguros, económicos, accesibles y sostenibles, mejorando la seguridad vial, con atención especial a las necesidades de aquellos en situaciones vulnerables, mujeres, niños, personas con discapacidad y personas de la tercera edad.*

- *Proveer acceso universal a espacios verdes y públicos, seguros, inclusivos y accesibles, en particular para mujeres y niños, personas de la tercera edad y personas con discapacidad.*

**ODS 17:** *Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la colaboración global para un desarrollo sostenible, una de sus metas indica:*

- *Incrementar significativamente la disponibilidad de información de alta calidad, de forma oportuna y confiable, desglosada por ingreso, género, edad, raza, etnicidad, situación migratoria, discapacidad, locación geográfica, y otras características relevantes en contextos nacionales". (ONU., 2016).*

En el contexto de los ODS y demás mecanismos, las políticas económicas y sociales deben ser dirigidas a la gran mayoría de la población del país destacando a las mujeres que son la mitad de la población y que no poseen igualdad de oportunidades en la sociedad. Es importante señalar que el género

y discapacidad interactúan colocando a las mujeres con discapacidad en una posición desigual respecto a los hombres y a las personas sin discapacidad, por lo que se puede afirmar que las mujeres con discapacidad sufren una doble y triple discriminación, por lo cual se agrava.

La profesora Rosa Arrocha, identifica las brechas salariales y concluye con respecto a la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral de Panamá de la siguiente forma:

*“La invisibilidad de lo femenino en el mundo del trabajo trae consigo una cultura laboral que impone las características socialmente aceptadas de lo masculino, teniendo las mujeres que someterse a reglas, normativas y condicionamientos alejados de sus condiciones y realidad. Acceder a cargos y evaluaciones del desempeño que no consideran adecuadamente sus habilidades y conocimientos. Paradójicamente, las mujeres que logran mayor nivel educativo tienen una brecha salarial más elevada. Las mujeres resultan sobre calificadas en los cargos respecto a sus pares varones por lo que sus capacidades no son adecuadamente aprovechadas ni pagadas, redundando en discriminación para ellas y la sociedad”. (Arrocha, 2009, pág. 3).*

En el campo laboral gran porcentaje de mujeres les asignan jornadas largas con sueldos mínimos, lo cual se enfrentan a grandes desafíos, hablar de mujer con discapacidad es, hablar necesariamente de una “doble discriminación”: son mujeres doblemente hostigadas por injusticias sociales propias de las que se aplican a las personas con discapacidad, por ser consideradas tradicionalmente como discapacitadas, tales como la exclusión de los espacios habituales, infravaloración de la persona con discapacidad, con estereotipos como que

poseen un nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo, falta de motivación, entre otras y por las injusticias propias por el hecho de ser mujeres.

Esta situación es denominada por la Dra. María Soledad Arnau Ripolles, como la “Teoría de la doble discriminación o Teoría de la discriminación múltiple”, lo cual plantea de la siguiente forma:

*“Las mujeres con discapacidad funcional de todo el mundo vivimos una doble marginación y exclusión, padecemos las desventajas propias de lo que es tener una discapacidad y de lo que es ser mujer en esta sociedad y por la que podemos llegar a ser un grupo de mujeres muy castigado por la propia violencia de género. Fuimos diversas mujeres con diversidad funcional, expertas en esta temática, quienes hemos denominado a esta doble desventaja como Teoría de la Doble Discriminación o Teoría de la Discriminación Múltiple”. (Arнау Ripolles, 2005).*

El hecho de ser una persona con discapacidad se le agrega ser mujer, aumentan las barreras que reprimen el pleno uso de derechos y responsabilidades propias como seres humana.

### 1.1.2. Desigualdades de Género en el Mercado Laboral

A nivel mundial las perspectivas de integración social de las mujeres son cada vez más difusas. Por una parte, el tránsito de la educación al empleo se vuelve menos claro cuando en el mercado laboral, no se garantizan ocupaciones estables o promisorias para una gran cantidad de mujeres con excepción de los más formados, reservando para el resto una profunda y precaria gama de trabajo informales, con bajos ingresos y ninguna estabilidad económica.

Panamá contempla en su legislación, varios esfuerzos para que la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, sean una realidad. El instrumento legal más importante en materia de igualdad es la Ley No. 4 de 29 de enero de 1999, por la cual se Instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, específicamente en el artículo 10 establece lo siguiente:

*“Artículo 10: La participación de las mujeres en el mundo del trabajo representa un desafío, que debe afrontarse con respuestas generales, articuladas e innovadoras que permitan el adecuado desarrollo de los recursos humanos que ellas aportan y que se encuentran infrautilizados”.  
(Ley No.4, 1999).*

La diferenciación de oportunidades de inserción laboral femenina ubica a un significativo porcentaje de mujeres en posiciones desventajosas, y el concepto imperante es concebirlas como administradoras y no como directivas de las empresas. Las mujeres están más propensas al desempleo que los hombres, a la remuneración inadecuada, a la inestabilidad laboral, al hostigamiento o acoso



sexual en el empleo y se encuentran confinadas al sector informal de la economía, con las desventajas que estos aspectos conllevan para su desarrollo como persona, para la familia y el hogar.

Otro importante instrumento jurídico en materia de desigualdad de género en el Mercado Laboral es la Ley No. 42 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en Panamá, la cual establece en su artículo 41, lo siguiente:

*“Artículo 41: Las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones. Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que las personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición”. (Ley No. 42, 1999).*

En Panamá, siguen existiendo grupos en situación de vulnerabilidad, a pesar de que nuestro país cuenta con las leyes precitadas favorables para la inserción laboral de las mujeres y hombres con discapacidades. Por ello uno de los compromisos fundamentales de las instituciones del estado es facilitar los recursos técnicos, logísticos y de personal, para la formación profesional y la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Sobre el particular el artículo 44 de la Ley No. 42, preceptúa lo siguiente:

*“Todo empleador que tenga cincuenta trabajadores o más, contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados en una proporción no inferior al dos por ciento (2%) de su personal, los cuales deberán recibir un*

*salario igual a cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la institución o empresa. El Órgano Ejecutivo queda facultado para aumentar la proporción de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con las condiciones económicas del país. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral, en coordinación con el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, velará por que se le dé cumplimiento a esta obligación y atenderán las quejas y los reclamos que, ante ellos, se formulen por la contravención del presente artículo". (Ley No. 42, 1999).*

De acuerdo, a los datos del Cuarto Informe Clara González del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), la división sexual del trabajo, en cuanto a la definición y distribución temprana de roles, espacios y el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida, el precitado informe indica los siguiente:

*"Las mujeres cada vez aportan más al crecimiento de la economía nacional, tanto en el trabajo productivo, como en el reproductivo, inmersas en los desafíos de los procesos de globalización y apertura económica. Es apremiante la valoración y reconocimiento de sus aportes, su acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones salariales; sin ningún tipo de discriminación, hostigamiento o acoso sexual en el empleo". (INAMU, 2010).*

Estos obstáculos han estado en la base del posicionamiento femenino ante el empleo (entendido en su concepción amplia de trabajo productivo): las mujeres han debido renunciar a él o compaginarlo con sus tareas domésticas, en un modelo de "doble presencia" que explica la multiplicidad de roles que hoy la mujer asume y exige un desdoblamiento del tiempo, lo que resulta en una notoria desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas.

En este orden de ideas, la profesora Aracelly De León, propone desde la teoría económica feminista que es necesario visibilizar el trabajo reproductivo y productivo de las mujeres desde la esfera de lo privado, de la siguiente forma:

*“Los estudios en América Latina muestran que las mujeres han operado como intermediarias entre las políticas de salud primaria y los ministerios de salud, el cuidado infantil y los servicios de cuidado infantil, la recepción de transferencias monetarias para mejorar la situación de las familias, la producción y organización de alimentos donados y los programas de lucha contra la pobreza. En casi todos esos estudios, el tiempo de las mujeres es una variable inexistente, por lo que no se contabiliza su valor económico ni se considera como un factor imprescindible para que la economía pueda funcionar sobre bases relativamente firmes.*

*La economía feminista propone que el trabajo de las mujeres, que ha sido invisibilizado durante mucho tiempo, debe ser centro de atención de la economía porque las mujeres no solo se han ocupado de las denominadas tareas domésticas, sino que han proporcionado el equilibrio afectivo y emocional imprescindible para la buena salud de los familiares y para su capacidad de realizar otras tareas, sean o no productivas”. (De León, 2015).*

Las autoras y feministas Antonella Picchio y Nilüfer Cagatay (citadas De León, 2015), proponen interesantes teorías con respecto al necesario reconocimiento del trabajo reproductivo no remunerado como parte del trabajo productivo, sin el cual sería difícil o imposible el proceso productivo del sistema económico. Ello se propone de la siguiente forma:

*“Según Antonella Picchio (2005), la tensión entre producir mercancías y reproducir personas, está fundada en la naturaleza del mercado laboral, que constituye una forma histórica particular de intercambio de trabajo y medios de subsistencia central en la organización capitalista. El punto clave aquí es que para que la dotación necesaria del factor trabajo se encuentre disponible, es necesaria otra dotación*

*de trabajo, de reproducción social de las personas, que no es tomada en cuenta en el análisis económico convencional.*

*No es posible integrar de ningún modo el trabajo de reproducción de las mujeres en la teoría económica ocultando las diferencias entre el trabajo de producción de mercancías y el de reproducción de las personas. No se trata de considerar la reproducción de las personas como si fuera un proceso de producción de mercancías. Se trata de hacer uso de la experiencia de las mujeres en las redes sociales de reproducción e introducir cambios radicales en el sistema real de análisis.*

*Nilüfer Cagatay (2004), señala que el costo de reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo en una sociedad determinada sigue siendo invisible mientras la gama de la actividad económica no incluya el trabajo "reproductivo" no remunerado. Por tanto, el trabajo no remunerado necesita hacerse visible, y el significado económico de trabajo debe ser redefinido para incluir el trabajo reproductivo no remunerado". (De León, 2015).*

Ambas propuestas explican sobre la discriminación a la cual la mujer se ve expuesta en el ámbito privado no remunerado al ser comparada con el hombre en la esfera pública remunerada. Se debe poner de relieve en la economía, la posición de la mujer en el trabajo reproductivo, para que pueda ser visualizada como parte del sistema social en su conjunto, en el cual las mujeres se encuentran en una situación subordinada.

## 1.2. Justificación

La situación de la discapacidad a nivel mundial sobrepasa el ámbito de la salud, constituyéndose en un reto evidentemente social ya que según indicadores de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Agencia de Salud Pública del Caribe (CARPHA), existen más de mil millones de personas en el mundo con algún tipo de discapacidad, como sigue:

*“Se calcula que más de mil millones de personas —es decir, un 15% de la población mundial— están aquejadas por la discapacidad en alguna forma. Tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) personas mayores de 15 años. Eso no es todo, pues las tasas de discapacidad están aumentando debido en parte al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas. De los 600 millones un 20% de los más pobres del mundo son personas con discapacidad. El 98% de las mismas residen en los países en vías de desarrollo no tienen acceso a los servicios de rehabilitación; el 98% de las niñas y niños con discapacidad no asisten regularmente a la escuela y el 80% de las personas en edad productiva laboral están desempleados. En la Región de las Américas, alrededor de 140 millones de personas viven con cualquier tipo de discapacidad. Las personas con discapacidad enfrentan barreras para la inclusión en todos los aspectos de la vida: educación, empleo, vida social y política y salud”.* (OPS/OMS/CARPHA, 2017).

El gobierno panameño en el año 2005, toma acciones y políticas en consideración a hacerle justicia a este grupo vulnerable, lo cual concluyó con la creación del Plan Estratégico Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2005-2009 y posteriormente, se planteó la necesidad de realizar un Estudio sobre la Prevalencia y Caracterización de la Discapacidad y a

partir de ella la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (PENDIS), con datos de la población total que padece una discapacidad y sus principales características. Según este informe de las cifras son:

*“La población total en enero del 2006, era alrededor de 3,260,700 personas, de las cuales, 370,000 tenían algún tipo de discapacidad, lo cual constituye el 11.3% de la población total. La prevalencia de las personas con alguna Discapacidad, por sexo y revela que ésta es mayor entre las mujeres (12.4%), que entre los hombres (10.4%). Este comportamiento se aprecia en todas las áreas dentro del territorio nacional; siendo mayor el diferencial en las ciudades.” (PENDIS, 2006. Pág.34).*

Lo anterior pudiera sugerir una condición más precaria de la mujer respecto al hombre de la ciudad, en cuanto a su salud; sin embargo, puede sugerir también una mejor cobertura de los hombres en cuanto a los servicios de detección de las personas con Discapacidad, para su rehabilitación. Según el PENDIS, la mayoría de las personas encuestadas con discapacidad que pertenecen a la población económicamente activa y están ocupados son hombres.

Posteriormente se crea formalmente en Panamá una entidad encargada de dirigir y ejecutar la política de inclusión social de las personas con discapacidad esta es la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS), creada mediante la Ley No. 23 y que establece entre sus funciones las siguientes:

*“Artículo 13. La Secretaría Nacional de Discapacidad tendrá las siguientes funciones: 1. Promover una cultura de igualdad, de respeto a los derechos humanos y de cumplimiento de las normas, las leyes y los reglamentos vigentes en la República en relación con las personas con discapacidad y sus familias. 2. Proponer la política de inclusión social de las personas con discapacidad y sus*

familias, las acciones pertinentes y las normas técnicas y administrativas para su ejecución, a fin de que sean incluidas en los planes de desarrollo del Estado. 3. Promover y facilitar la incorporación y ejecución de la política de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias en el ámbito público y privado. 4. Velar por que en todas las instituciones públicas y privadas se aplique el principio de equiparación de oportunidades, de conformidad con las normas vigentes”. (Ley No.23, 2007).

Finalmente, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda del año 2010 se estimó que en Panamá existen 106,375 personas con algún tipo de discapacidad física o mental esta estimación supone una prevalencia de 3,1 personas con discapacidad por cada 100 habitantes, los datos se presentan en el Cuadro No.1

**Cuadro No.1. POBLACIÓN EN LA REPÚBLICA CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL, SEGÚN PROVINCIA REPÚBLICA DE PANAMÁ: CENSO 2010**

Provincia y comarca indígena	Tipo de discapacidad								
	Total	Ceguera	Sordera	Retraso mental	Parálisis cerebral	Deficiencia física	Problemas mentales	Otra	No declarada
<b>TOTAL</b>	106,375	21,377	15,191	14,659	3,720	29,280	6,388	8,721	7039
BOCAS DEL TORO	4,104	777	557	587	99	961	242	257	624
COCLÉ	8,578	1,778	1,198	1,364	315	2,695	480	624	124
COLÓN	4,736	891	671	766	220	1,235	297	552	104
CHIRIQUÍ	15,096	3,543	2,252	2,268	517	4,349	938	1,004	225
DARIÉN	2,305	693	341	304	49	584	146	121	67
HERRERA	5,228	960	732	824	217	1,748	300	263	184
LOS SANTOS	4,343	682	529	671	199	1,439	368	421	34
PANAMÁ	47,827	9,402	6,505	5,732	1,678	11,973	2,725	4,730	5082
VERAGUAS	8,492	1,383	1,258	1,497	321	2,769	449	584	231
COMARCA KUNA YALA	641	169	101	59	11	186	50	26	39
COMARCA EMBERÁ	562	157	90	52	11	151	33	45	23
COMARCA NGÄBE BUGLE	4,463	942	957	535	83	1,190	360	94	302

Fuente: INEC, Censo Nacional de Población y Vivienda 2010.

### **1.3. Objetivo General**

Analizar la “experiencia de mujeres con discapacidad física y visual, en el ámbito laboral del Sector Gubernamental del Distrito de Panamá, identificando los niveles de desigualdad y discriminación”. Específicamente en las siguientes instituciones: Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Ministerio de Comercio e Industria (MICI), Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), SENADIS, Órgano Judicial y la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENIAF).

### **1.4. Objetivos Específicos**

- ✚ Analizar la discriminación que padecen las mujeres con discapacidad física y visual en sus ámbitos laborales.
- ✚ Identificar las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad física y visual.
- ✚ Describir las condiciones de acceso que existen en los espacios físicos donde laboran las Mujeres con Discapacidad física y visual, seleccionadas para el estudio.
- ✚ Explorar los recursos que están a disposición de las mujeres con discapacidad física y visual seleccionados en esta investigación, para el desarrollo de su trabajo.
- ✚ Analizar la percepción que tienen las mujeres con discapacidad física y visual en relación con su aceptación dentro del ambiente laboral.



**CAPÍTULO II.**  
**MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO**

## 2.1. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1.1 Enfoque de la Discapacidad

El tema de las personas con discapacidad es un tema complejo y actual que no sólo depende del aspecto biológico, sino también del medio ambiente. Hay que considerar que las personas con discapacidad tienen derechos, igual que el resto de los/as ciudadanos/as; el problema es que no se les respetan sus derechos inclusive en el ámbito laboral que es el objeto de nuestra investigación. Los nuevos enfoques se basan en Derechos Humanos y de la equidad de todos los grupos en los que se encuentran las mujeres con discapacidad. Esto implica dar una respuesta adecuada a las necesidades reales a esta población.

A nivel mundial la OMS, en virtud de la globalización de la información, desarrolla la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), como un sistema práctico, preciso, accesible y reconocido internacionalmente, que ayuda en la evaluación, diagnóstico, planificación e investigación de los estados de salud y la discapacidad; el cual define la discapacidad de la siguiente forma:

*“Las discapacidades se definen como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.*

*Se indica entonces, una alteración en el funcionamiento del individuo en el nivel corporal, individual o social. Cuando hay un desvío o pérdida significativa de función o de una estructura corporal, se establece una deficiencia que puede ser temporal o permanente, progresiva,*

*regresiva o estática, intermitente o continua, severa o leve. Esta se relaciona con un estado de salud, pero no necesariamente la presenta un enfermo. Cuando las capacidades de una persona se ven restringidas para ejecutar sus actividades, se considera una limitación en el nivel individual. Cuando las personas con una deficiencia tienen dificultad para realizar sus actividades en un entorno con barreras que afecta su participación en las actividades sociales, se trata de una limitación en el nivel social. Sin las adecuaciones o apoyos requeridos, la discapacidad puede causar alteraciones en los niveles mentales, cognitivo, sensorial, motor o alteraciones múltiples”. (OMS, 2001).*

De igual forma la OMS, propone la accesibilidad como condición necesaria para el desarrollo de las personas con discapacidad: *“la accesibilidad es la superación de barreras arquitectónicas o urbanísticas, que permite el uso de los espacios a las personas con discapacidad, garantizándoles la oportunidad de incluirse dentro de su comunidad”. (OMS, 2001).*

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, reunió a los Estados partes de la ONU, que definieron y firmaron los principios y obligaciones frente a los derechos de las personas con discapacidad, en la acta de la convención establecen el término de Discapacidad como:

*“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...”*

*Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para*

*asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.” (ONU., 2006).*

A nivel local, el enfoque de discapacidad en Panamá queda establecido a partir de la Ley No.42, que en su articulado expresa y define los términos de discapacidad, discriminación, equidad, equiparación de oportunidades, espacio adaptado, espacio practicable, incapacidad, movilidad reducida, taller protegido, propioceptiva y vulnerabilidad; de la siguiente forma:

*“Artículo 3. Para los efectos de la presente Ley, los siguientes términos se definen así:*

- *Discapacidad: es la alteración funcional, permanente o temporal, total o parcial, física, sensorial o mental, que limita la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano.*
- *Discriminación: Exclusión o restricción basada en una discapacidad, así como la omisión de proveer o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad.*
- *Equidad: principio que concibe la distribución de bienes o beneficios de acuerdo con las necesidades, posibilidades o capacidades de las personas objeto de dicha distribución y que permite alcanzar el equilibrio, a pesar de desigualdades, limitaciones o diferencias.*
- *Equiparación de oportunidades. Proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, el medio físico e intelectual, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la información, la comunicación, la vida cultural y social, las instalaciones deportivas, de recreo se hace accesible para todos.*
- *Espacio adaptado: área, instalación o servicio, que reúne todas las condiciones para ser utilizados cómodamente por personas con discapacidad.*
- *Espacio practicable: área, instalación o servicio, que reúne las condiciones mínimas necesarias para ser utilizados por personas con discapacidad o movilidad reducida.*
- *Incapacidad: falta de actitud, de talento o de capacidad legal.*

- *Movilidad reducida: capacidad limitada para desplazarse por razón de discapacidad, estado físico u otra condición similar.*
- *Taller protegido: Institución de tipo empresarial, cuyo objetivo principal es facilitar el trabajo en condiciones especiales a personas que las necesitan. Pueden proporcionar, parcial o totalmente, los servicios de evaluación profesional, guía, adaptación al trabajo, formación profesional, empleo protegido y oportunidades de ascenso, con miras, siempre que sea posible, al traslado a un empleo regular.*
- *Propioceptiva: sensación de posición y cambio de posición del cuerpo y sus partes. Sensación de tiempo y espacio que se transmite a través de órganos especiales en su mayoría, músculos, tendones y articulaciones.*
- *Vulnerabilidad: estado de exposición o alta probabilidad de exponerse a distintos grados de riesgos, combinados con una reducida capacidad de protegerse o defenderse contra esos riesgos y sus resultados negativos”.*

Por otra parte, la legislación panameña que establece la equiparación de oportunidades para personas con discapacidad define el concepto de discapacidad de la siguiente forma:

*“Artículo 4: la presente Ley establece que la persona con discapacidad es sujeto de su propio desarrollo, protagonista de su devenir histórico y parte primaria y fundamental en lo relativo a los procesos de educación, habilitación, rehabilitación, inserción laboral e integración familiar y social. En consecuencia, participará en la toma de decisiones en las instancias que dicten políticas, programas o acciones, relacionados con temas de discapacidad”. (Ley No. 42, 1999).*

Por último, pero no por ello menos importante, presentamos a la Constitución Política de la República de Panamá, que establece como garantías fundamentales el tema de la discapacidad, de la siguiente forma:

*“Artículo 19: No habrá fueros ni privilegios personales ni discriminación por razón de etnicidad, nacimiento,*

*discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.” (CPRP, 2004).*

La palabra discapacidad fue incorporada en las reformas a la Constitución que se llevaron a cabo en diciembre del 2004, esta reforma obliga a toda la sociedad a eliminar cualquier conducta o acción que se discriminatoria contra las personas que presentan discapacidades. Además de nuestra Constitución Política, Panamá cuenta fortalecidas legislaciones nacionales en materia de discapacidad, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

<b>Tabla No.1 LEGISLACIONES NACIONALES EN MATERIA DE DISCAPACIDAD</b>	
<b>Norma</b>	<b>Título</b>
Ley No. 15 de 1990	Convención de los Derechos del Niño
Ley No. 1 de enero de 1992.	Protege a las personas con pérdidas auditivas
Ley No. 18 de 8 de noviembre de 1993.	Aprueba el Convenio sobre Readaptación Profesional y el Empleo de personas inválidas. Convenio 159 de Organización Internacional del Trabajo.
Ley No. 3 de 1995, Código de la Familia	Libro Segundo (artículos 17 y 518), Libro Tercero
Ley No. 34 de julio de 1995.	Reforma la Ley Orgánica de Educación
Ley No. 42 de 28 de diciembre de 1997.	Crea el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia.
Ley No. 4 de 29 de enero de 1999.	Instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres
Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999.	De equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad
Ley No. 27 de 1995	Sobre violencia intrafamiliar y violencia doméstica.
Decreto Ejecutivo No. 582 de 1992.	Se crea la Comisión Nacional de Atención al Menor con Discapacidad
Ley 1951.	que crea al Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE),
Decreto Ejecutivo No. 46 de 1968.	Que reorganiza al IPHE.
Decreto Ejecutivo No.46 de 28 de diciembre de 1998.	Establece normas para la atención de las personas con discapacidad

Decreto Ejecutivo No. 103 del 1 de septiembre de 2004.	Crea la Secretaria Nacional para la Integración Social de Personas con Discapacidad (SENADIS), y el Consejo Consultivo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS).
Ley No. 82 de 24 de octubre de 2013.	Adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal, para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer.
<b>Fuente: Elaboración propia en base a colección de Gacetas Oficiales.</b>	

De igual forma Panamá ha participado en las principales asambleas mundiales sobre temas de derechos humanos, atención a la discapacidad y se ha suscrito a una serie de instrumentos internacionales que se convierte en compromisos del Estado y tienen fuerza de ley. Una persona en situación de discapacidad es aquella que presenta una restricción para llevar a cabo una actividad o participar en ella, debido a una condición de salud.

Concluimos que la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. Pero dicho fenómeno se ha explicado de diferentes formas a través de la historia. En este sentido presentamos la siguiente Tabla No.2 con los cinco (5) modelos que caracterizan la discapacidad, (Gómez Bernal, 2013).

<b>Tabla No.2. MODELOS QUE CARACTERIZAN LA DISCAPACIDAD</b>		
<b>No.</b>	<b>Modelo</b>	<b>Descripción</b>
1	<b>Modelo de Prescindencia</b>	Este modelo establece que las causas que den origen a la discapacidad responden a un motivo religioso. Dicho motivo se basa en que las personas con este tipo de «diferencias» se las consideran innecesarias, porque: a) se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad; b) albergan mensajes diabólicos; c) son la consecuencia del enojo de los dioses, y d) sus vidas no merecen la pena ser vividas al considerarse como una desgracia insuperable. Es en este modelo donde nace y encuentra respaldo el paradigma

Tabla No.2. MODELOS QUE CARACTERIZAN LA DISCAPACIDAD		
No.	Modelo	Descripción
		eugenésico, que plantea como «solución» prescindir de las personas que no cumplen con el estándar establecido, recurriendo a prácticas eugenésicas para seleccionar ciertos rasgos o características humanas deseables.
2	<b>Modelo Médico-Rehabilitador</b>	Aquí las causas que se alegan para justificar la discapacidad ya no son míticas-religiosas sino médico-científicas. En este modelo se establece la discapacidad en términos de salud-enfermedad y normal-anormal. Se considera que las mujeres y los hombres con discapacidad pueden tener algo que aportar a la sociedad, pero en la medida en que sean rehabilitadas y normalizadas. En este sentido, se consideran que estas personas tienen que entrar en un «proceso de normalización» a fin de poder obtener por parte de la sociedad un valor como personas y como ciudadanas.
3	<b>Modelo Social</b>	<p>Este modelo nace a partir del rechazo de las características expuestas en las perspectivas anteriores. Se alega que las causas que originan la discapacidad no son religiosas ni médico-científicas, sino sociales. La utilización Discapacidad y género: Una mirada feminista sobre la construcción social de categorías invalidantes 37 del término «social», como indican Arnau Ripollés y Toboso Martín (2008: 68), «pretende remarcar que las causas que originan la discapacidad no son individuales, de la persona afectada, sino sociales, por la manera en que se encuentra diseñada y construida la sociedad</p> <p>A partir de los años 70, se puso de manifiesto la necesidad de analizar la discapacidad conectada con el sistema capitalista, teniendo en cuenta, específicamente, el rol que en dicho contexto desempeñaban quienes, en principio, no podían participar con su fuerza de trabajo en el sistema productivo, es decir, las personas con discapacidad. Ciertamente la discapacidad no apareció de nuevo con el capitalismo, pero sí adoptó una forma diferente en el contexto de las relaciones sociales: el capitalismo industrial excluyó a las personas con discapacidad de la posibilidad de participar en el sistema.</p>
4	<b>Modelo de la Diversidad</b>	Frente a estos discursos, en el Estado español ha surgido el modelo de la diversidad funcional (Romañach y Lobato, 2005), Discapacidad y género: Una mirada feminista sobre la construcción social de categorías invalidantes y lo ha hecho desde la iniciativa del colectivo de personas con discapacidad, que conecta directamente con la Filosofía de la Vida Independiente. Dicho discurso rechaza, en primer lugar, lo que el calificativo que se les atribuye pretende denotar: personas discapacitadas, personas sin capacidades. En la actualidad, y en nuestro contexto, Javier Romanach y Agustina Palacios, plantean la necesidad de que surja un nuevo paradigma o modelo de la discapacidad, en tanto en cuanto consideran que es fundamental para aceptar definitivamente el hecho de la diversidad humana y



Tabla No.2. MODELOS QUE CARACTERIZAN LA DISCAPACIDAD		
No.	Modelo	Descripción
		superar la dicotomía conceptual de «capacidades/incapacidades». (Palacios y Romanach, 2006).
5	Funcionamiento de Amartya Sen	<p>Otro aporte significativo para el campo de la discapacidad nos viene de parte de Amartya Sen, filósofo y economista hindú que proporciona una concepción rompedora en torno a la noción de «capacidad». El enfoque de las capacidades de este autor surge en el contexto del desarrollo humano como un marco conceptual desde el que juzgar el bienestar y la calidad de vida de las personas. Según este enfoque, el desarrollo tiene que ver más bien con las cosas que las personas pueden realmente hacer o ser, Vanessa Gómez Bernal llamados «funcionamientos». Por otro lado, la noción de «capacidades» se entiende como las oportunidades para elegir y poder llevar una u otra clase de vida. En este enfoque la noción de «funcionamientos» representan las partes del estado de una persona; en particular, las cosas que logran una visión de la vida como combinación de varios «quehaceres y seres», en el que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos. La noción de «capacidad» de una persona refleja las combinaciones alternativas de los funcionamientos que ésta pueda lograr, entre los cuales puede elegir un conjunto de ellos (Sen, 1993: 30, cit. por Arnau Ripollés y Toboso Martín, 2008: 71).</p> <p>La persona «funciona» simultáneamente de muchas maneras. La importancia de la noción de capacidad va acompañada de la dificultad de interpretarla correctamente. Cabe distinguir tres niveles de análisis según Amartya Sen (1993): desde una forma primera de concebir la «capacidad» como poder lograr efectivamente algo, hay que pasar a la idea de «capacidad para funcionar», y por último, a la de noción de «conjunto capacidad», que es el formado por todos los funcionamientos de los que es capaz la persona. Formalmente, la capacidad para funcionar añade a la noción de funcionamiento la posibilidad real de elegir funcionar así o no. Se trata de disponer de los recursos oportunos y de lo necesario para aprovecharlo. Así, como plantean Arnau Ripollés y Toboso Martín (2008), para que una persona con discapacidad pueda desplazarse (funcionamiento) necesitará más recursos y un entorno social más favorable. Los mismos recursos disponibles no se traducen automáticamente en igual capacidad para funcionar, puesto que no se puede prescindir del elemento funda Discapacidad y género: Una mirada feminista sobre la construcción social de categorías invalidantes mental que es la diversidad de características personales y circunstancias sociales de cada caso (2008: 72).</p> <p>Los seres humanos difieren entre sí de muchas maneras.</p>

Tabla No.2. MODELOS QUE CARACTERIZAN LA DISCAPACIDAD		
No.	Modelo	Descripción
		<p>Tenemos circunstancias externas muy diversas. Habitamos en diferentes contextos medioambientales y socioculturales. Las sociedades y las comunidades de las que formamos parte nos ofrecen diversas oportunidades de lo que podemos o no podemos hacer. Junto a esta diversidad, también tenemos que incluir las variables de sexo, género, edad, clase social, etc, ya que son igualmente importantes para evaluar y analizar la desigualdad.</p> <p>Para Amartya Sen, la importancia de la capacidad de una persona para su bienestar nace de dos consideraciones. Si los funcionamientos alcanzados constituyen el bienestar de una persona, entonces la capacidad para alcanzar funcionamientos constituirá la libertad de esa persona, sus oportunidades reales para obtener bienestar. La segunda conexión que establece Sen entre las nociones de capacidad y bienestar consiste en hacer depender el propio bienestar alcanzado de la capacidad para funcionar. «El enfoque de las capacidades pretende inducir a reflexionar sobre qué funcionamientos forman parte del concepto de una buena vida en diferentes culturas, y a investigar qué libertad efectiva de lograr estos funcionamientos tienen diversos grupos de personas en una variedad de situaciones» (Putman, 2004: 77-78, cit. por Arnau Ripollés y Toboso Martín, 2008: 75)</p>
<b>Fuente: (Gómez Bernal, 2013).</b>		

## 2.1. 2. Género

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 2000), define género como el conjunto de características, roles, actitudes, valores y símbolos que conforman el deber de ser cada hombre y cada mujer, impuestos dicotómicamente a cada sexo mediante el proceso de socialización y que hacen aparecer a los sexos como diametralmente opuestos por naturaleza. Ser hombre o mujer puedes ser diferente de una cultura a otra o de una época histórica a otra, pero hombre es una condición social y cultural construida históricamente. En la mayoría de nuestras sociedades, el deber ser de hombre y mujeres esta predeterminado por su cultura.

A partir del enfoque del género y desde el análisis de Gómez Bernal se propone que los modelos de discapacidad, presentados anteriormente, se deben ver y analizar a partir de la perspectiva feminista porque son evidentes las dificultades de inserción en el mundo laboral de la mujer, pero los factores que inciden en los aspectos negativos de esta inserción se multiplican cuando se añade la condición de mujer discapacitada; y lo señala taxativamente de la siguiente forma:

*“El análisis de la discapacidad a través de una perspectiva de género es un campo novedoso y de interés reciente y creciente. Esto se debe en parte a que las mujeres con discapacidades han estado invisibilizadas, tanto en los estudios de género como en las investigaciones sociales sobre la discapacidad; esto nos remite a la idea de la «doble discriminación» (aunque sería preferible utilizar «múltiple*

*opresión» por las razones que se argumentan en esta revisión). La realidad de las mujeres con discapacidad se ha definido por dos hechos fundamentales: por un lado, la invisibilidad. Las mujeres con discapacidades han permanecido, y permanecen, en gran medida «invisibles».*

*Por otro lado, la múltiple opresión, conceptualizada por las categorías de «ser mujer» y «ser discapacitada». Ser mujer con discapacidad marca una trayectoria de múltiple discriminación y añade barreras que dificultan el ejercicio de derechos, la plena participación social y consecución de objetivos personales. Es un hecho a destacar que los niveles de formación y empleo de las mujeres con discapacidad son sensiblemente inferiores a los de los hombres con discapacidad. La discapacidad condiciona la forma que tienen las personas de relacionarse con el mundo, configurándose como un factor determinante en la construcción de su identidad, al igual que otros elementos de sus vidas como el género, la edad, la clase social. Así pues, la discapacidad puede ser considerada sin lugar a duda una variable que contribuye a la construcción de la identidad y de la personalidad de los individuos». (Bernal, 2013).*

Por tanto, el modo en que afecta a mujeres y a hombres es diferente, ya que interactúa con las incorporaciones del género y modula alguno de los factores que intervienen en la construcción de la identidad de las mujeres con discapacidad, fruto de los estereotipos y los roles existente, diferente para hombres y mujeres en nuestra sociedad (Shum y Conde, 2009; citada en Gómez Bernal, 2013).

Así, las mujeres con discapacidad sufren las Discapacidad y género: una mirada feminista sobre la construcción social de categorías invalidantes consecuencias de los estereotipos sociales que ellas mismas también acaban interiorizando.

Como señala Tom Shakespeare los estereotipos sexuales refuerzan los prejuicios sobre la discapacidad, ya que, en los casos de mujeres y hombres con discapacidad, la dependencia, la vulnerabilidad y la debilidad son las asociaciones en la cultura patriarcal. (Shakespeare, 1998; citada en Gómez Bernal, 2013).

### **2.1.3. Discriminación**

La precitada Convención (CEDAW, 2000), define la discriminación como *“un acto violatorio del principio de igualdad y a la mujer como sujeto jurídico equivalente al hombre en dignidad humana, estableciendo una concepción de igualdad no androcéntrica sino basada en la protección de los derechos humanos de las mujeres”*.

En el ámbito nacional, la discriminación queda establecida a través de la normativa, de la siguiente forma: *“Exclusión o restricción basada en una discapacidad, así como la omisión de proveer adecuación o adaptación de los medios que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos de las personas con discapacidad”*. (Ley No. 42, 1999).

### **2.1.4. Violencia contra las Mujeres.**

En Panamá, se entenderá como violencia contra las mujeres: *“Toda acción, omisión o práctica discriminatoria basada en la pertenencia al sexo femenino en el ámbito público o privado, que ponga a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres, le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, que incluye las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”*. (Ley No. 82, 2013).



### **2.1.5. Educación y Formación de las Mujeres con Discapacidad.**

En cuanto a educación, el V. Informe Nacional Clara González (INAMU, 2010), hace referencia a la educación de la mujer con discapacidad señalando que la proporción de mujeres participando en el sistema educativo es mayor que la de los hombres, de la siguiente forma:

*“En la población con discapacidad, la proporción de mujeres participando en el sistema educativo es aún mayor que en la población general, alcanzando el 56%, mientras que la de los hombres alcanza el 44%. No obstante, la observación por nivel educativo de instrucción revela que el promedio mayor de la población con discapacidad se ubica en la educación primaria, con una proporción mayor de mujeres que de hombres. Este dato contrasta con los promedios nacionales que se concentran en la educación media. Una situación parecida ocurre con respecto al analfabetismo. Mientras la media nacional lo estima en 6.4% de la población total, en la población con discapacidad el porcentaje de analfabetismo se eleva a 13.6% en esta población, Sólo el 9.4% de la población con discapacidad tiene títulos universitarios y de esta población las mujeres duplican la de los varones; este porcentaje está muy por debajo del promedio de la población general que alcanza el 22%”. (INAMU, 2010).*

Datos señalados en este informe indican que la población con discapacidad con un nivel universitario registra grandes dificultades para ser contratada y cuando lo logra, se le asignan tareas no relacionadas con su formación profesional y con salarios inferiores, resultando una situación a todas luces desalentadora, pero que revela la vigencia que aún tienen los prejuicios y las prácticas discriminatorias en importantes sectores de los empleadores.



El Ministerio de Educación, a través de la Dirección Nacional de Educación Especial, brinda registros estadísticos que reflejan que las mujeres con discapacidad matriculadas en dichos centros educativos, así *“en el 2008 la matrícula fue de 7,125 mujeres o niñas con discapacidad, posteriormente, en el 2009 se incrementó a 8,024 y para el 2010 baja considerablemente a 6,607 mujeres”*. (MEDUCA, 2010 citado en INAMU 2010).

#### **2.1.6. Barreras de Accesibilidad que enfrentan las mujeres con Discapacidad.**

Previamente se mencionó que la CEDAW define las barreras de accesibilidad como un obstáculo que impiden o dificultan la realización de una determinada tarea o actividad, afectando de esta manera a la plena integración social de esa persona, de igual forma las dividen en dos grupos, de la siguiente forma:

*“Las barreras de accesibilidad se dividen en dos grandes grupos: las presentes en el entorno físico (en la naturaleza) y las futuras artificialmente por la sociedad. Estas últimas, creadas por el hombre, pueden ser de varios tipos: psicológicas, culturales, arquitectónicas, urbanísticas, de comunicación e información, entre otras. Las ayudas técnicas permiten eliminar algunas barreras físicas, pero las barreras psicológicas o sociales sólo pueden ser eliminadas mediante la educación y la cultura. La sociedad se ha dado cuenta de que además de tratarse de una cuestión ética, el crear medios accesibles también puede ser beneficioso, ya que cualquier persona puede llegar a tener en un futuro algún tipo de discapacidad. En particular, dentro del ámbito de la economía y del mercado, si se consigue la accesibilidad a un determinado servicio o producto se amplían los clientes potenciales de la empresa, lo cual resulta siempre beneficioso”*. (CEDAW, 2000).

## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 2.2.1. Enfoque de Género

El enfoque de género es una categoría de análisis que nos permite comprender por qué y cómo se produce la discriminación contra las mujeres y se refiere a la organización de la sociedad según áreas de competencia, como sigue:

*“El sistema de género social, se refiere a los procesos y mecanismos que regulan y organizan la sociedad de modo que mujeres y hombres sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina cuales áreas sociales son de competencia de un sexo y cuáles del otro. Esta organización es independiente del sexo biológico, aunque esta ha sido utilizada como legitimador de su existencia, convirtiéndose en una ideología. Las diferencias biológicas pasan a ser la base que justifica la división sexual del trabajo y el sistema de género.*

*Un análisis con perspectiva de género implica identificar tanto las necesidades como los intereses que, en función del género, hombres y mujeres tienen de manera diferenciada, buscando entender las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres e incorporarlas en el diseño de las políticas, programas, proyectos y presupuestos”. (PNUD, 2005).*

De acuerdo con ello, el sistema de sexo/género diferencia a las personas y les adjudica roles sociales estereotipados, pero también crea una jerarquía entre ellos que asigna privilegios para el género masculino, discriminando a las mujeres al subordinarlas en sus roles. Esta organización social se expresa en la división sexual del trabajo, que relega a las mujeres al espacio privado del hogar, desvalorizado, mientras que adjudica casi en exclusividad a los hombres el espacio público, dotado de valor económico, social y de prestigio.

Este sistema patriarcal debe ser cambiado porque genera la desigualdad y la discriminación contra las mujeres. La propia sociedad debe ser el agente de cambio, pero también, se reconoce por parte de los Estados y todos sus actores sociales, que debe existir una política pública destinada a impulsar, contribuir y garantizar los cambios sociales necesarios para la democracia de cualquier país.

### **2.2.2. Feminismo y Discapacidad**

La incorporación de las experiencias y necesidades de las mujeres con discapacidad a las reflexiones feministas y de género, son muy relevantes, María del Pilar Cruz Pérez (Cruz Pérez, 2012), muestra los alcances de los estudios feministas y de género, la diversidad de condiciones y necesidades de las mujeres y describe a las distintas autoras dentro de su obra sobre la Teoría feminista y discapacidad, un complicado encuentro en torno al cuerpo, en el que resume lo siguiente:

*“Los primeros intentos al respecto surgieron con los trabajos de Jo Campling (1979), quien señaló la necesidad de ubicar la discapacidad en su contexto social y reconoció que estas mujeres enfrentaban situaciones específicas que debían ser tomadas en cuenta en las investigaciones feministas. Sin embargo, esta mirada no evitó que se les siguiera viendo como víctimas del sistema social, económico y cultural pues, al igual que otros grupos ubicados en la periferia del feminismo hegemónico, se les sigue cosificando, principalmente como objeto de estructuras de poder, cómo víctima del sistema patriarcal como objetos de explotación o subordinación, más que como agentes activos conscientes de sí mismas y de su entorno (Shakespeare, 1998; Suárez, 2008:48). En ese sentido, muchas de las investigaciones que han buscado dar cuenta de la realidad de las mujeres*

*con discapacidad, suelen centrarse en un enfoque que denominado victimista, porque las define como pasivas.*

*Las reflexiones de Michelle Fine y Adrienne Asch (1998), son un claro ejemplo de este discurso al afirmar que, la exclusión social de este sector tiene origen en valores patriarcales dominantes que las consideran poco atractivas, improductivas y físicamente inútiles para cubrir los roles sociales esperados en “toda mujer”: ser ama de casa, madre y cuidadora; situación que las lleva a experimentar sentimientos de inferioridad frente a hombres con discapacidades y a mujeres estándar”. (Cruz Pérez, 2012).*

En Panamá, uno de los más recientes avances para las mujeres es la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (INAMU,2012), la cual cuenta con este enfoque de discapacidad incorporado y uno de sus objetivos es fortalecer los vínculos de colaboración y trabajo intersectorial del mecanismo nacional para impulsar medidas antidiscriminatorias, promoción de la equidad en el acceso y control de los recursos.

Define políticas específicas para el desarrollo de las mujeres especialmente rurales, indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, víctimas de violencia y mujeres en condición de cualquier otra índole, y así lo establece es las estrategias del Plan, los cuales se presentan en la Tabla No.3.

<b>Tabla No.3 Estrategias del PPIOM relacionadas con la Discapacidad</b>	
Eje Temático 16	Poblaciones Indígenas, Rurales, Afrodescendientes y Mujeres con Discapacidad.
Lineamiento Estratégico 1	Promover la no discriminación, el respeto de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la equidad y el desarrollo integral de las mujeres indígenas, rurales, afrodescendientes y mujeres con discapacidad, y en condición de cualquier otra índole.
Objetivo Estratégico 1.10	Promover programas para el empoderamiento de la mujer, la empresarialidad, acceso al crédito, capacitación empleo y otros beneficios para las mujeres indígenas, rurales, afrodescendientes y mujeres con discapacidad, y en condición de cualquier otra índole.
<b>Fuente: INAMU, 2012</b>	

### 2.2.3. Empleo y Género

No se puede negar que en las últimas décadas ha habido avances en el aumento de la participación de la fuerza de trabajo femenina y en la reducción de la diferencia salarial por razón de sexo, sin embargo aún falta mucho por hacer y en particular, en los países en desarrollo, las mujeres siguen constituyendo la gran mayoría de los trabajadores pobres del mundo, puesto que tienen ingresos más bajos y suelen estar más afectadas por el desempleo a largo plazo que los hombres; así lo propone el estudio de Soler, Teixeira y Jaime (2012):

*“El análisis de la discapacidad a través de una perspectiva de género es un campo novedoso y de interés creciente. Esto se debe en parte, a que las mujeres y niñas con discapacidad han estado “invisibles” tanto en los estudios de género como en las investigaciones sobre la discapacidad y*

*a lo que se conoce como la doble discriminación que afecta al colectivo. Esto se explica por las desventajas socioeconómicas que sufren las mujeres y que son ocasionadas por la discriminación por motivos de sexo y por su doble papel de trabajadoras y cuidadoras de la familia. En muchas sociedades, es frecuente que las mujeres tengan más dificultades que los hombres para acceder a los recursos productivos, a la educación, al desarrollo de las calificaciones y a las oportunidades del mercado de trabajo". (Soler, Teixeira, & Jaime, 2012).*

En gran medida, lo planteado anteriormente se debe a que persisten normas sociales que asignan un papel determinado por razones de sexo y que no suelen cambiar con rapidez; además, las mujeres seguimos realizando la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerados que limita el uso del tiempo para generar ingresos.

#### **2.2.4. La mujer con discapacidad y el empleo**

El mayor reto para la mujer con discapacidad ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte, que el hecho de que tengan una discapacidad no las convierte en personas inútiles, que están capacitadas para trabajar. El ser discapacitada, supone sortear barreras a lo largo de la vida de las personas que les impiden la formación, o, si la tienen, un empleo digno. Al respecto el citado Quinto Informe Clara González indica lo siguiente:

*"La mujer desde su incorporación al mercado laboral ha sufrido discriminación: menor sueldo que el hombre que realiza el mismo trabajo, despidos improcedentes por embarazo, se les encasilla en trabajos considerados "de mujeres," basados en los estereotipos de género limpiadoras, cuidadoras de personas dependientes,*

*costureras, enfermeras entre otras, bajo nivel de mujeres en trabajos de responsabilidad. En muchas ocasiones, por ejemplo, se nota como las barreras arquitectónicas impiden el acceso, de una persona con discapacidad, a un posible lugar de trabajo. Pero, sobre todo, se advierte con la poca confianza y predisposición de los empleadores, de contratar a una persona con discapacidad. La falta de empleo adecuado para quienes pueden y quieren trabajar, es el desafío económico y social más importante para la mujer con discapacidad". (INAMU, 2010).*

La discriminación que sufren las mujeres, y las mujeres con discapacidad es evidenciada a través de las barreras arquitectónicas y actitudinales que enfrenta día a día esta población. Sobre todo cuando aspiran a ingresar al mercado laboral, pues se les mira la discapacidad y no la capacidad.

**CAPÍTULO III.**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**



### **3.1. Tipo de Investigación**

Esta investigación es de tipo cualitativa, es decir busca el entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo rigen explorando las relaciones sociales y describiendo la realidad tal como la experimentan los actores sociales. Dado que la investigación cualitativa tiene sus raíces gnoseológicas en lo subjetivo; es el ser humano el que aporta los elementos necesarios para conocer (Martínez Rodríguez, 2011). En este caso busca explorar el comportamiento de las mujeres con discapacidad física y visual en el distrito de Panamá, a partir de sus propias experiencias y vivencias en el entorno laboral.

La investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista "fresco, natural y holístico" de los fenómenos. (Sampieri, 2006).

Para ello, el investigador cualitativo debe ser reflexivo, se debe relacionar íntimamente con el tema de investigación y con los informantes, y así se involucra en el mundo social (De la Cuesta, 2003). Se asume que el conocimiento surge a partir de la interacción entre el investigador y el investigado, donde los valores influyen en la generación del posterior conocimiento. La subjetividad y la inter subjetividad conciben, como los medios e instrumentos para conocer la realidad humana. De esta manera, el investigador

influye en la investigación, porque la condiciona en cómo hace las preguntas, qué es lo que pregunta, y qué y cómo “interpreta” los datos de las entrevistas.

La técnica cualitativa implica una investigación social, en la que se da una especial insistencia a la recogida de datos y a las observaciones lentas y sistemáticas a las notas de campo, entrevistas, grabaciones, (Ruíz Olabuénaga 1999). Posteriormente, los hallazgos, que se realizan durante el desarrollo de la investigación, y la validación de las conclusiones obtenidas se hace a través del diálogo, la vivencia y la interacción (Pérez, 2009).

En referencia a lo anterior, utilizamos para nuestra investigación grabaciones de las entrevistas individuales a profundidad que se llevaron a cabo a las mujeres con discapacidad física y visual del distrito de Panamá. De igual forma, la presente investigación produce datos descriptivos provenientes de las propias palabras (habladas o escritas) de las mujeres con discapacidad y su conducta observable.

### **3.2. Método de investigación**

La investigación cualitativa se apoya en cortes metodológicos de principios teóricos, como son la hermenéutica, la etnografía y la fenomenología. En esta investigación se utilizó el método fenomenológico, corriente epistemológica que se preocupa por la comprensión de los actores sociales y de la realidad subjetiva, comprende los fenómenos a partir del sentido que adquieren las cosas

para los actores sociales en el marco de su proyecto del mundo. (Martínez Rodríguez, 2011).

Un aspecto que se debe considerar en el empleo de esta metodología es que el investigador o investigadora debe reconocer su percepción del fenómeno, para extraerla del análisis de la experiencia del otro, evitando así su propia interpretación, proceso conocido como reducción. En este sentido, se utilizó el método fenomenológico, porque nos permite conocer y explorar las experiencias de las mujeres con discapacidad física y visual en su entorno laboral.

### **3.3. Definición de objeto de estudio**

La población objetivo de estudio corresponde a mujeres con discapacidad física y visual que laboren en el sector gubernamental de la provincia de Panamá, distrito de Panamá. Específicamente en las siguientes instituciones: Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Ministerio de Comercio e Industria (MICI), Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), Secretaría Nacional de Personas con Discapacidad (SENADIS), Órgano Judicial y en la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENIAF).

### **3.4. Fuentes de información**

La investigación utilizó las siguientes fuentes primarias y secundarias de información.

### **3.5. Fuente Secundaria**

Los instrumentos metodológicos utilizados como fuentes secundarias lo conforman la revisión bibliográfica de la literatura existente (documentos, informes, libros e investigaciones), relativas a la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, con enfoque de género.

El objetivo de la revisión de literatura en la investigación cualitativa es ir depurando conceptualmente las categorías que van aflorando al realizar el análisis de la información generada y recogida en el transcurso del proceso de investigación, por ello la búsqueda de más y nuevas fuentes de información tanto teórica como de investigaciones antecedentes, va siendo orientada por los propios hallazgos que se van haciendo durante la investigación en curso. Esto implica una permanente revisión sostenida y relativamente abierta de la literatura relacionada, sin pretender llegar a constituirse en un marco único y cerrado de interpretación y análisis de la información obtenida por el investigador. (Quintana, A. y Montgomery, W. 2006).

Se consultó igualmente la legislación existente sobre la materia y plasmada en los documentos públicos relacionadas con las personas con discapacidad, así como también se indagó, complementó y contrastó dicha información a través de las hojas web de instituciones como el MIDES, INAMU, SENADIS y Asamblea Legislativa de Panamá.

### **3.6. Fuente Primaria**

La fuente primaria de la investigación son las entrevistas aplicadas al grupo de mujeres con discapacidad física y visual seleccionadas a través de las Oficinas de Equiparación de Oportunidades. Para ello, se envió una nota a las jefaturas de los departamentos de la Oficina de Equiparación de Oportunidades, solicitando autorización para la aplicación de una entrevista a las mujeres e informando que los datos obtenidos serían tratados en estricta confidencialidad y únicamente con fines académicos de la presente Maestría en Género y Desarrollo del Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá. Posteriormente, las mujeres aceptaron la entrevista de forma voluntaria y dieron su consentimiento después de ser informadas sobre la naturaleza del estudio.

### **3.7. Recolección de la información**

Para la recolección de la información, se seleccionó una muestra intencional de un grupo de diez (10) mujeres con discapacidad física y visual que laboran en el sector gubernamental, utilizando la técnica del muestreo por conveniencia. El muestreo por conveniencia tiene su origen en consideraciones de tipo práctico en las cuales se busca obtener la mejor información en el menor tiempo posible, de acuerdo con las circunstancias concretas que rodean tanto al investigador cualitativo como a los sujetos o grupos investigados (Quintana, A. y Montgomery, W. 2006).

De la muestra seleccionada, seis (6) corresponden a mujeres con discapacidad física y cuatro (4) a mujeres con discapacidad visual. Las instituciones fueron seleccionadas por razones de distancias y de referencias, privilegiando aquellas que cuentan con Oficinas de Equiparación de Oportunidades, y con la población de mujeres con los dos tipos de discapacidad que responden al perfil de esta investigación.

Para el levantamiento de la información a través de la entrevista, se preparó de forma anticipada un cuestionario. Este cuestionario pretende cumplir varias funciones, entre ellas: asegurar que la investigadora cubra todo el tema, en el mismo orden, para cada entrevistada, preservando de manera consistente el contexto conversacional de cada entrevista. Por otra parte, también se desea permitir a la investigadora prestar toda su atención al testimonio de en función

del mismo itinerario sin delimitar el discurso de la entrevistada; es decir proteger la estructura y objetivos de la entrevista.

Sin embargo, a pesar de estar estructurada la entrevista, ello no limitará a la investigadora a explorar de manera inestructurada (no preparada de antemano) aspectos derivados de las respuestas proporcionadas por las mujeres. Ya que para efectos del análisis cualitativo no basta sólo con registrar las ideas, sino que también se requiere considerar el contexto de lenguaje no verbal en el que estas ideas aparecen, tales como la postura, mímica, gestos, prosodia, del entrevistado. (Quintana, A. y Montgomery, W. 2006).

### **3.8. Clasificación de la información**

La primera tarea del procesamiento de la información es la organización de los datos disponibles, por ello para la clasificación de la información, se aplicó un registro estructurado de observación. Es una técnica útil, especialmente, permite contar con un registro estructurado sobre ciertos elementos básicos para comprender la realidad humana objeto de análisis, permite focalizar la atención de la etapa de observación participante o de análisis en profundidad, sólo o prioritariamente, sobre los aspectos más relevantes.

Algunas de esas acciones de observación son:

- a) Caracterizar las condiciones del entorno físico y social,
- b) Caracterizar a los actores,
- c) Describir las interacciones entre los actores,

d) Identificar las consecuencias de los diversos comportamientos sociales observados.

Es posible emplear una guía completamente estructurada de observación, una lista de chequeo, tablas, cuadros o gráficos que apoyen la clasificación de la información. La idea del uso de este tipo de instrumento es registrar la existencia o no de aspectos o elementos considerados parámetros y criterios de evaluación claves en el cumplimiento de los objetivos del proyecto de investigación, o como requisito de funcionamiento de la organización o institución, objeto de estudio. (Quintana, A. y Montgomery, W. 2006).

Posteriormente se aplicaron dos categorías descriptivas que permiten una reagrupación de las mujeres entrevistadas, en mujeres con discapacidad visual y mujeres con discapacidad física, a fin de otorgar un ordenamiento estructurado a los datos. El objetivo es sintetizar los datos, a partir de la interrelación de las categorías descriptivas identificadas y la construcción de otras categorías de segundo orden. Algunos autores enuncian 13 técnicas, que ellos denominan, de generación de significación, la progresión de estas tácticas avanza desde la simple descripción hasta la explicación, y desde lo concreto hasta lo más conceptual y abstracto (Miles y Huberman, 1994).



Cabe señalar, que la información obtenida con estas observaciones de la investigadora, fueron posteriormente corroboradas a través de las obtenidas con las entrevistas directas a las actoras sociales de la investigación, en este caso el grupo de mujeres con discapacidad física y visual.

El estudio también aporta un sistema de registro de las entrevistas, que permite recoger las transcripciones de las grabaciones realizadas a las respuestas de las mujeres, de manera que sean fácilmente recuperables para su análisis e integración con los datos recogidos. Dichas transcripciones no utilizarán ninguna convención especial, negrita o subrayada, sino un tipo de letra estándar u homogénea.

**CAPÍTULO IV.**  
**ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### 4.1. MUJERES CON DISCAPACIDAD DE TIPO VISUAL Y FÍSICA

En las entrevistas realizadas a las mujeres con discapacidad visual y física que laboran en el sector gubernamental de la provincia de Panamá, se evidencia la siguiente información.

**Tabla No. 1 Datos demográficos de las mujeres participantes**

Número de Entrevistas	Edad	Nivel Académico	Estado civil	Ocupación	Tipo de discapacidad	Origen de la discapacidad
1	34	Doctorado	casada	Abogada	Visual	Nacimiento
2	32	Licenciatura	casada	Psicóloga	Visual	Nacimiento
3	58	Bachiller	soltera	Capacitadora	Visual	Adquirida
4	55	Doctorado	soltera	Coord. de proyectos	Visual	Adquirida
5	24	Maestría	soltera	Sub-directora	Física	Nacimiento
6	47	Licenciatura	soltera	Jefa de la Of.	Física	Adquirida
7	54	Licenciatura	casada	Trab. Social	Física	Adquirida
8	40	Licenciatura	soltera	Selección de personal	Física	Adquirida
9	58	Licenciatura	soltera	Asist. Técnica	Física	Adquirida
10	42	Licenciatura	Casada	Diseñadora	Física	Adquirida

Fuente: La autora en base a entrevistas aplicadas

### **Entrevista No. 1: ABC**

Mujer joven, con un rostro risueño, abogada muy dispuesta a colaborar con esta entrevista, inicia relatado su historia expresando: “Tengo 34 años de edad, un doctorado en derecho procesal, estoy felizmente casada con un hombre muy bueno, con el cual tengo una hija de una (1) año muy tremenda. Tengo una discapacidad de tipo visual de origen de nacimiento, con un diagnóstico de Retinosis pigmentaria”.

Al preguntar como obtuvo el trabajo, la misma declara: “Obtuve el trabajo porque una amiga me dijo que había una vacante en este lugar en el año 2005, pero tuve que esperar, pues no me llamaban. Después de un año, me citaron para entrevistarme, durante la entrevista, me revelaron que mi currículo cumplía con todos los requisitos para desempeñar el puesto, pero que la institución no contaba con las herramientas tecnológicas incorporadas para personas con discapacidad visual, para el desempeño del puesto; Sin embargo, que si yo tenía dichas herramientas no había ningún inconveniente para obtener el puesto. Respondí, no tengo ningún inconveniente. Hoy en día, estoy muy agradecida con esta oportunidad que me brindaron en el ámbito laboral, pues tenía dos (2) años sin trabajo, lo cual era muy difícil para mí, a pesar que contaba con el apoyo de mi madre, pero quería un trabajo para tener la independencia económica”.

Referente a si ella se sintió discriminada al momento de conseguir trabajo, la misma responde: “Directamente no he sido discriminada, pero desde un inicio tuve la limitante por la falta de las herramientas de trabajo, eso me hizo sentir que ese era el impedimento para contratarme, y pensé que era por mi discapacidad, porque las personas sin una condición de discapacidad cuentan con las herramientas mínimas de trabajo. Considero que esto se debe al desconocimiento sobre el tema, no porque, no les interese, porque he visto en este lugar cómo en los últimos años han ido habilitando el acceso para las personas con discapacidad en cuanto a la tecnología, entre otras”.

Cuando preguntamos a la entrevistada sobre el tiempo de laborar en esta institución la misma revela: “Tengo nueve (9) años y cinco meses de trabajar en esta institución, lo cual me siento muy agradecida, por haber creído en mi capacidad, y brindarme la oportunidad de crecer como profesional, hoy me siento una mujer realizada”.

La entrevistada declara sobre su status laboral, si era permanente o contrato ella expone: “Fui nombrada permanente por lo cual me siento muy contenta, porque esto me ha permitido tener acceso al crédito, y así puedo seguir adelante con mi vida, porque la situación no es nada fácil para nosotras las mujeres, más si tenemos una discapacidad. Por lo que me siento satisfecha con este trabajo”.

Solicitamos a la entrevistada, explicara cuales eran sus funciones y la misma expresa: “Yo hago las funciones de abogada, abarco todo lo relacionado a este puesto, pues tiene que ver con lo que estudié, derecho. Y mi salario mensual es de B/. 1,500.00, por lo cual me siento bien con este salario, a pesar de que el costo de la vida es alto”.

Al indagar a la entrevistada, si consideraba que su salario era cónsono con su perfil, la misma refiere “A mi parecer, por la experiencia que tengo, la capacidad, mi preparación académica, y la responsabilidad que abarca este puesto, el salario debería ser más alto, pero bueno por allí lo solicitaré se me haga un aumento salarial”.

En cuanto a los espacios físico de su entorno laboral, la entrevistada declara: “Son muy reducidos, estrechos, pero yo he tenido que adaptarme a ellos, al principio me fue muy difícil, pues me tropezaba con las esquinas de los escritorios, las sillas, pero las compañeras y compañeros de aquí siempre me han apoyado mucho creo que esto no solo es aquí, a donde una vaya es así, los espacios son reducidos, hay que implementar las medidas que indican el manual de accesibilidad en todos los espacios, y que lo tomen en cuenta al momento de construir”.

Al solicitar a la entrevistada, nos comentara cómo eran las relaciones interpersonales en su entorno laboral, la misma expresa: “En realidad aquí no

tengo problemas con mis compañeras, yo me siento muy bien, cuento con toda la colaboración y el apoyo de todos y todas, en mi vida laboral, sólo en una ocasión que trabajé en otra sección, allí había una persona difícil, pero creo que no era personal, sino que ella trataba de esa forma a todas las personas que la rodeaban, era muy particular y no le presté atención a sus tratos”.

En cuanto al acceso en esta institución la entrevistada exterioriza: “Esta institución, en los últimos años se ha tomado muy en serio el tema de la accesibilidad para las personas con discapacidad, están trabajando, por ejemplo han construido rampas, estacionamientos para personas con discapacidad, pero considero que hace falta muchas cosas por hacer e implementar, pienso que poco a poco van haciéndolas, como sabemos no es tan fácil que las personas se sensibilicen y hagan conciencia con todo el tema de accesibilidad”.

La entrevistada, exterioriza sobre el tema de la discriminación, y la misma expone: “La discriminación laboral, la asocio con los entornos inaccesibles, es una de las más comunes que sufrimos, la falta de confianza en la capacidad que tienen las personas con una discapacidad. Porque por lo general las personas no ven la capacidad sino la discapacidad, y esto es muy lamentable”.

Pedimos a la consultada nos indicara si conocía sus derechos laborales, la misma expresa: “Sí conozco los derechos laborales que tenemos las personas con discapacidad, porque participo en las mesas de trabajo relacionadas a estos

temas, por ejemplo con las leyes que nos protege, convenios que existen a favor de esta población, en este puesto de trabajo he aprendido muchísimo, sobre los derechos que tienen las personas con discapacidad”.

La entrevistada, en cuanto a si sus derechos laborales han sido vulnerado declara: “Los tratos que recibo en el área laboral son muy humanos, todas las personas aquí me tratan bien, en este sentido no siento la discriminación, solo que a lo largo de la vida, el tema de la accesibilidad es muy difícil, pues aun no contamos con ella”.

Con relación al planteamiento para evitar la discriminación hacia las personas con discapacidad, la entrevistada expresó: “Yo pienso que hay que sensibilizar, concientizar y educar a la población en general, a través de campañas televisivas, prensa escrita, radial, entre otras, para que las poblaciones conozcan la capacidad que tiene las personas con discapacidad, los derechos, y dar a conocer la ley No.42, convenios internacionales los cuales Panamá ha ratificado a favor de esta población”.

La señora está muy clara que no recibe una discriminación directa, pero si indirectamente, esto se debe a que no cuentan con accesibilidad, herramientas tecnológicas ni con los equipos y mobiliarios con adecuaciones.



La entrevistada expresa que se sorprendió al enterarse que la institución no contaba con las herramientas tecnológicas para ella ejercer su trabajo.

Observaciones:

En cuanto a las herramientas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, queda evidenciado que no se toman en cuenta a la hora de compra de estos software, para el logro de una real integración de las personas con discapacidad al mundo laboral.

En cuanto a las condiciones del entorno donde labora la señora, se puede observar que no cuentan con accesibilidad, los espacios son reducidos, es asombroso que sean las propias personas con una discapacidad, las que tengan que adaptarse a los espacios, la propia entrevistada relata que ha tenido que adaptarse a su entorno laboral, cuando hay una ley que indica que se deben adecuar las instalaciones para las personas con discapacidad.

## **Entrevista No.2 MAVC**

Se trata de una mujer de 32 años, comienza a relatar su historia indicando: “Obtengo una Licenciatura en psicología, tengo una discapacidad de tipo visual, de origen de nacimiento, con un diagnóstico denominado Retinoblastoma, en el ojo izquierdo; expresa con un tono bajo, no ha sido fácil para mí, debido que sufro mucho, pero esto no me ha impedido estudiar y ser una mujer independiente, una obtiene fuerzas y coraje, pienso que si las mujeres sin discapacidad se les es difícil la vida, para nosotras es el triple, pues los esfuerzos son titánicos”.

Al cuestionar a la entrevistada sobre como obtuvo el trabajo, la misma exterioriza: “Adquirí el trabajo a través de una amiga, un día ella me llama y me dice que le llevara la hoja de vida, que estaban reclutando personal y la llevé, pero con dudas que me nombrarían, porque por lo general en el gobierno debes tener un conocido político para adquirir un empleo, pero después de un mes me llamaron para la entrevista. Luego al transcurrir unos días me llamaron para que tomara posición, pues no lo podía creer”.

Luego preguntamos a la entrevistada, cuanto tiempo estuvo desempleada y ella declara: “Antes de este trabajo, estuve dos años desempleada, situación que me llenó de mucha ansiedad, y preocupaciones, pues me sentía desesperada y con muchas angustias, pero bueno, al final logré conseguir el empleo”.

Cuando referimos a la entrevistada, si ella sintió discriminación al buscar empleo, la misma contesta: “La verdad, pienso que si lo fui en un momento, esto debido a que cuando me entrevistaron observé actitudes de desconfianza hacia mí, me sentí incomoda, pero al final pensé eso le pasan a todas las personas que tienen alguna discapacidad por el desconocimiento de la gente hacia nosotras las personas con discapacidad”.

Solicitamos a la señora, que explicara cuál era su estatus laboral, la misma indica: “Para mí fue sorprendente cuando firmé mi nombramiento, este decía permanente, situación que me lleno de satisfacción y dije solo a trabajar y a demostrar lo buena profesional que soy, y aquí estoy, me gusta el trabajo y me siento una mujer satisfecha.”.

Pedimos a la entrevistada, nos revelara cuantos años tenía de laborar para esta institución y la misma señala: “Tengo tres (3) años y ocho meses de laborar en esta institución y me gusta, sobre todo el trabajo que hacemos aquí, realizo entrevistas a los chicos y chicas con discapacidad que aplican para empleos en empresas privadas, ejecuto el envío de documentos de las personas con discapacidad postulantes a puestos de trabajos en las empresas privadas, para que sean nombradas y nombrados, esto en cumplimiento a la ley No.42”.

Preguntamos a la entrevistada, cuáles eran sus funciones, y la misma responde: “Intervenciones psicológicas, en algunos casos a los postulantes aspirantes a puestos de trabajo, ya sea para el sector gubernamental o para el sector privado, confecciono certificaciones a las empresas que brindan empleos a las personas con discapacidad, entre otras”.

Al indagar a la consultada, sobre cuanto era su salario mensual, ella refiere: “En estos momentos devengo un salario de B/.700.00 mensuales, con el que me nombraron, pues no me han aumentado, cosa que me gustaría pues estos salarios no alcanzan y considero que no va con mi perfil del puesto, para todas la funciones que realizó, es muy bajo; debería ser más alto por ejemplo unos 1,500.00, expresa, es increíble a las mujeres profesionales no nos quieren pagar bien”.

En cuanto a los espacios físicos de su entorno laboral, la señora narra: “Los espacios son muy pequeños y en lo personal he tenido que aprender a transitar en ellos, no cuentan con la accesibilidad.

La entrevistada, expresa como son sus relaciones interpersonales con sus compañeros y compañeras de trabajo, relatando: “Es muy buena, nos llevamos muy bien, todas y todos aquí trabajamos en equipo y mantenemos una relación de compañerismo”.

La investigada narra sobre como es su entorno físico laboral: “El entorno no es muy amigable, pues no cuenta con accesibilidad, hay escaleras, el área de desalojo es una escalera inmensa, para las personas con discapacidad es muy difícil, aunque la institución ha procurado mejorar el acceso en los últimos años, pero los obstáculos los enfrentamos desde que una sale de la casa, por ejemplo las aceras no existen, el transporte ni se diga, las paradas son un peligro para nosotras las personas con discapacidad, luego cuando llegamos a nuestro trabajo la gente en los ascensores te atropellan, no les importa, es increíble por todo lo que hay que pasar, no es nada fácil, pero yo me he acondicionado a los espacios reducidos”.

Preguntamos a la entrevistada, que se ha construido en los últimos años en cuanto a las estructuras, ella comenta: “En lo que he estado aquí, han hecho algunas adecuaciones, como por ejemplo algunas medias rampas, estacionamientos para las personas con discapacidad, hemos conseguido algunas herramientas que nos permiten facilitar el trabajo, esto debido a que se ha logrado capacitar a las personas en esta institución y la gente ha tomado conciencia sobre la importancia de la accesibilidad en el entorno laboral; lo que no se cuenta en su totalidad es con la tecnología como programas como por ejemplo un lector de pantalla, ni con la señalización”.

Cuando abordamos el tema sobre la discriminación, la señora refiere que: “La discriminación para mí es la falta de oportunidades. Es una de las formas de violencia que se ejerce contra los seres humanos y es la falta de accesibilidad, que existen para las personas con discapacidad”.

Solicitamos a la señora nos indique si conoce sus derechos laborales, la misma responde: “No los conozco en su totalidad, pero sé que a veces se nos vulneran nuestro derecho y lo desconocemos, es normal en todas las personas, no conocemos todo. Eso lo vamos adquiriendo en el transcurrir de nuestras vidas”.

Pedimos a la entrevistada, manifieste si ella ha sentido que sus derechos laborales han sido vulnerados, y expone: “En algunas ocasiones han sido violentados, porque sé que cuando una no cuenta con toda la accesibilidad, desde allí se me vulneran, el que no se me pague el salario cónsono, aquí también se me vulneran, así sucesivamente con otras actitudes de las personas en general, y más si se es mujer”.

Requerimos a la entrevistada, expusiera que solución plantearía ella para evitar la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad, la misma exterioriza lo siguiente: “Pienso que a través de la capacitación, sensibilización e información a los tomadores de decisiones y a los empresarios, ayudaría a que ellos se comprometan con la equiparación, y pueden ser un modelo para el éxito en las mejoras de los entornos laborales de las personas con discapacidad,

sería una forma de seguir con avances en materia de la no discriminación hacia la población con discapacidad. Revela, pienso que hasta ahora lo que se ha alcanzado, ha sido deber, más que por voluntad, y mientras se siga con estos pensamientos, no habrá muchos cambios, y la discriminación en el campo laboral de las personas con discapacidad seguirá latente en nuestro país. La discriminación no es sólo laboral, sino también social y mientras cada una/o de nosotras/os no aceptemos a quienes tengan una capacidad diferente como ciudadanas/os con derechos y deberes igual que nosotras/os y que merecen todo nuestro respeto, las cosas no cambiarán, y se seguirá la discriminación hacia esta población”.

#### Observaciones:

Pudimos observar en el entorno laboral de la entrevistada lo siguiente: que no cuenta con accesibilidad, los espacios de su medio son reducidos, los ascensores no cuentan con señalización en braille, existen escaleras a lo interno de su oficina y no se cuenta con rampas adecuadas.

### **Entrevista No. 3. MDR**

Es una mujer de 53 años, inicia a relatar su historia de una forma jocosa narrando lo siguiente: “Tengo hijas y nietos, solo pude terminar la secundaria, no tuve oportunidad de seguir los estudios, debido que tenía que atender los hijos e hijas, después de los 40 años fui perdiendo la visión poco a poco, para mí fue muy duro no podía creer que esto me estaba pasando, yo que era capacitadora, daba charlas de autoestima, trabajaba en las comunidades, era promotora social, y había momentos que se me nublaba la vista, al principio no decía nada, hasta que llegó el tiempo que tuve que aceptar mi verdad, decidí ir al médico y allí empezó toda mi novela. Al principio fue duro saber que estaba perdiendo el visón, luego los comentarios negativos de la gente aquí en el trabajo, decían que yo me hacia la ciega, eso era duro para mí, luego cuando se programaban giras de trabajo no me tomaban en cuenta porque decían que era peligroso para mí, todo esto me hizo sentir mal, me decía bueno, perdiendo la vista y también el trabajo, yo sentía que me hacían a un lado. Luego me asignaron a participar de las capacitaciones de las personas con discapacidad, allí conocí a una Licda. del Patronato Luz del Ciego, y me dijo que tenía que ir al entrenamiento del bastón, y eso hice, por el cual estoy agradecida. Hoy pienso que he superado toda esa tormenta que no me dejaba dormir”.



Cuando nos referimos sobre el área laboral de la señora, nos expresa: “Yo obtuve este trabajo, porque entré en el año 1978, existía un programa que se llamaba Plan de Emergencia, entré a trabajar en la Dirección General para el Desarrollo de la Comunidad, devengando un salario de B/.100.00 mensuales y desde entonces trabajo, en ese entonces no tenía la discapacidad, era una mujer llena de vida, no tuve mucho tiempo sin trabajar gracias a Dios, apenas me gradué de la secundaria entré al programa gubernamental del General Omar Torrijos en 1978.

Cuando preguntamos a la entrevistada, si al momento de conseguir el trabajo sintió que fue discriminada, la misma expone lo siguiente: “No, no me sentí en aquellos tiempos discriminada, creo que, porque en ese entonces no tenía la discapacidad, pues la adquirí hace ocho (8) años, y a raíz de mi discapacidad la vida me ha cambiado totalmente, pues antes era personal de campo y coordinaba programas y proyectos de las comunidades, era promotora social; pues ahora siento que se me han cerrado las puertas, no me toman en cuenta para tomar decisiones, es más, intentaron pensionarme por mi discapacidad, me ven como una persona que no produzco, pero yo lucho por mantener el empleo porque lo necesito, soy la que sustento mi hogar”.

La entrevistada expresa sobre el tiempo que tiene de laborar para esta institución, sustentando lo siguiente: “Tengo treinta y tres (33) años de servicios, son muchos años, siento que yo he aportado a este país a pesar que no pude seguir estudiando, por los salarios bajos, y con un nombramiento permanente”.

Al solicitar a la consultada, nos explicara cuáles eran sus funciones, ella objetó: “Tengo las funciones de capacitadora comunitaria, promociono los programas y proyectos a través de un programa radial, el de las redes territoriales, allí presento todos los avances de estas redes, disfruto mi trabajo, aunque mi salario es muy bajo, gano B/.400.00 mensuales, no he podido lograr que se me aumente, nada fácil, tengo que hacer otras extras para poder vivir, este salario no es cónsono con lo que realizo, yo tengo mucha experiencia, en cambio a los expositores que contratan de afuera les pagan miles de dólares y a nosotras una guayaba”.

Pedimos a la entrevistada nos describiera su entorno laboral, la misma relata: “Usted lo puede ver, que son muy reducido, hay muchos obstáculos, los cubículos son muy pequeños, hay muchas sillas al rededor, los tableros en los pasillos, esto se me hace muy difícil para la movilización, imagínese que me he dado mis buenos golpes con los tableros que hay en el pasillo, pero bueno, ahí voy acostumbrándome a esto, a transitar por los escombros; he tenido que esforzarme para aprender la ruta, ya que no es tan fácil, siento que los

obstáculos me hacen sentir inseguridad y miedo, porque no sé con qué me voy a encontrar al caminar y me puedo accidentar”.

Preguntamos a la entrevistada, como eran sus relaciones interpersonales en su medio laboral, la misma expone: “Las relaciones interpersonales con las compañeras y compañeros de trabajo son buenas, siento que todas las personas me apoyan en mi labor diaria, yo me llevo bien con todas aquí, me gusta pasarla bien”.

Solicitamos a la señora, nos señalara si ella consideraba que existían obstáculos en su entorno, para su movilización física, la misma expone lo siguiente: “Los obstáculos son muchos, a veces sentía que había un abismo, que me iba a un vacío, esto no ha sido nada fácil, tenía que grabar como una radiografía de mi ambiente, empecé a contar los pasos de la parada al lugar, pero con los cambios viales se me ha hecho muy difícil, pero he tenido que adaptarme, sobre todo en las veredas de mi casa, las paradas de buses, le digo que esto ha sido como una película de terror para mí, pero soy una mujer que me considero fuerte y no me dejo, así nada más, tengo que seguir con mi vida”.

Solicitamos a la entrevistada nos indicara, si ella considera que la institución ha mejorado en cuanto a la accesibilidad, la misma confiesa: “Yo pienso que sí ha mejorado un poco la accesibilidad, pero no en todas las áreas de las estructuras del edificio, por ejemplo en los ascensores pusieron la señalización, pero ya la

gente lo removi6, las puertas, el tema de los ba6os, las puertas, los escritorios, la tecnologa en las computadoras, en los tel6fonos. Hay que concientizar a la gente para que inviertan en la tecnologa que son herramientas de trabajo para las personas ciegas. Todas las instalaciones deben tener accesibilidad para la poblaci6n con discapacidad, es nuestro derecho contar con ello”.

Pedimos a la entrevistada, expusiera en dos palabras, con las que ella asocia la discriminaci6n, la misma revela: “Duro para m6, pero pienso que la comunicaci6n es una, la otra el hecho que no consideren tu capacidad intelectual, esto tambi6n es discriminaci6n”.

Al preguntar a la consultada si conoc6a los derechos laborales de las personas con discapacidad la misma relata: “No conozco mucho de estos derechos, pero ahora me estoy capacitando para saber a qu6 tengo derecho como mujer ciega”.

Indagamos, si la se6ora ha sentido que sus derechos han sido vulnerados, la misma describe: “Claro que s6, lo he sentido en muchas ocasiones, imag6nese que me quer6an pensionar por mi ceguera, que me tengan una computadora pero no la puedo usar porque no tiene jaws, ni lector de pantalla, que el pasillo por donde transito est6 lleno de tableros, el que no crean en mi capacidad, con todo esto se me vulneran mis derechos”.

Solicitamos a la entrevistada, nos expusiera que soluciones plantearía ella para evitar la discriminación contra las personas con discapacidad, misma que expresa: “Considero, que hay que capacitar y sensibilizar, a todas las personas de todos los niveles en todas las instituciones gubernamentales, de esta forma se puede disminuir la discriminación, pues una no quiso quedar así, son situaciones de la vida y a cualquiera le puede pasar”.

#### **Entrevista No. 4 NB**

Mujer con una expresión en su rostro seria, pero muy educada, misma se encuentra sentada en un escritorio pequeño, dispuesta a colaborar con esta investigación. Describe lo siguiente: “Soy una mujer con 55 años de edad, felizmente soltera, tengo un doctorado en Psicología, presento una discapacidad de tipo visual, que fue adquirida siendo una mujer ya adulta, fue terrorífico para mí”.

Cuando preguntamos a la entrevistada sobre como obtuvo su trabajo, nos narra su experiencia: “Yo mandaba los currículos, y en conversación con un compañero con discapacidad visual, quien me ayudó a conseguir el trabajo, luego me llamaron y me ofrecieron la posición, la cual no estaba muy convencida, pero necesitaba trabajar, por lo que acepte y aquí estoy. Estuve mucho tiempo sin trabajo, como de unos cuatro (4) a cinco (5) años, pues puedes ver, nada fácil, es frustrante”.

Referente, a si ella considera que al momento de solicitar empleo fue difícil la entrevistada expresa: “Claro que sí, porque la mayoría de las personas ven la discapacidad, más no la capacidad que tenga una para ejercer el puesto de trabajo, pero bueno eso se lo atribuyo a la falta de conocimiento y los prejuicios que se tienen hacia las personas con discapacidad”.

Preguntamos a la entrevistada cuantos años tenía laborando para esta institución la misma refiere: “En verdad ya voy a cumplir ocho largos años de estar trabajando aquí en esta institución y desde el inicio fui nombrada como permanente, que es muy ventajoso para nosotras las mujeres, así podemos ser sujetas de crédito”.

Solicitamos a la consultada, nos expusiera cuáles eran sus funciones la misma responde: “Tengo funciones que inician desde atender al público, atención y orientación psicológica si es necesario a las y los jóvenes que llegan aquí por los proyectos, entrevistar a los y las que van aplicar a los programas, tanto a padres y madres como los hijos e hijas beneficiarios/as de estos programas. Actualmente devengo un salario de B/.1,000.00 mensuales, el cual pienso deben aumentarme, pues en estos mementos no alcanzan para vivir dignamente y considero que no va cónsono con el perfil de mi puesto”.

Pedimos a la entrevistada nos describiera sobre los espacios físicos de su entorno laboral y refiere: “Son inaccesibles, no están habilitados para personas con discapacidad, por ejemplo para entrar aquí, las calles de la entrada hasta la oficina, están desniveladas, no están debidamente pavimentadas, ni señalizadas, esto es importante, porque si yo quisiera desplazarme hacia las otras oficinas, no puedo, debido a que no hay señalización de alto, para mí es peligroso por mi condición, para los demás no porque pueden visualizar el auto,

pero es difícil porque yo tendría que escuchar el auto a distancia para no ser atropellada. Aquí a dentro de las oficinas los espacios son muy estrechos”.

En cuanto a las dificultades a las que se enfrenta en su entornos laboral, la entrevistada narra: “Todo en la vida es cuestión de aprender, es tan difícil, tanto como para las personas con discapacidad, como para el que no la tienen, incluir una persona; Inclusión no solo dar un trabajo, sino también aceptar a la persona con los pro y los contras, con los puedo y no puedo, y eso es muy difícil, inclusive la tendencia es medirte por la discapacidad y no por tu habilidad y eso representa mucha dificultad para la gente con discapacidad; porque a veces te toman por el valor de los rostro, y no por la capacidad que una tenga y esto dificulta el entorno que sea sumamente sano y agradable para nosotras. Existen muchos obstáculos, usted se puede percatar que es así, escaleras por todos lados, puertas estrechas, baños inaccesibles, espacios muy pequeños, entre otros”.

Al consultarle a la entrevistada, si ella considera que la institución donde labora ha mejorado el acceso en cuanto al espacio físico, señala: “Honestamente yo no veo que sea así, no ha mejorado, todo sigue igual. Quizás porque las estructuras no lo permitan, debido a que esto ya estaba construido sin accesibilidad alguna. Es normal, ¿quién piensa en nosotras las personas con discapacidad? Es por ello, que hay que exigir a las nuevas construcciones que cumplan con el manual de accesibilidad”.



Referente a si la institución cuenta con accesibilidad total, la entrevistada comenta: “Yo considero que no, solo cuentan con estacionamientos, pero igual cuando se va a ingresar a las instalaciones se encuentra una con muchos obstáculos para todas las personas con cualquier tipo de discapacidad”.

Expusimos a la entrevistada, nos indicara con que ella asocia la discriminación, la misma exterioriza: “La falta de interés hacia la población con discapacidad por nuestra población en general, la falta de tolerancia, cien (100) años de invisibilizados, si bien es cierto se han hecho una que otras inserciones porque la ley obliga el 2%, y yo pienso que por temor a una multa, es que no les queda de otra, por lo que tienen que ofrecer el empleo, pero no porque les importemos. Usted sabe, el doble discurso como en todo”.

Preguntamos a la entrevistada si ella conocía sobre sus derechos laborales, la misma expresó: “La verdad me ha tocado leer mucho, para conocer acerca de lo que tenemos derecho y así de esta forma poder pelear por ellos”.

Expresamos a la entrevistada, nos expusiera si ella ha sentido en algún momento que sus derechos han sido vulnerados, la misma declara: “Claro que sí, si no te ponen el equipo de trabajo, como por ejemplo un sistema jaws, (lector de pantalla) para ciegos o personas con visión reducida, para que me pueda desenvolver, una computadora con voz, equiparada con la tecnología y el tenerme en un escritorio sin ningún equipo, para que pueda trabajar

(teléfonos con braille,). Inclusive se han hecho algunos trabajos en otras instituciones para así de alguna manera, equiparar a las personas con discapacidad visual. Yo pienso que las instituciones hacen mal uso del recurso humano, de las personas con discapacidad. No cuento con privacidad para la atención psicológica de los pacientes, entonces con todo esto se me violan mis derechos, de esta forma no se tiene el control alguno de la labor. Esto debido que no hay división alguna para la atención”.

Pedimos a la entrevistada, nos indicara que soluciones plantearía ella para evitar la discriminación laboral, nos dijo: “Lo más importante cuando vas a eso que llaman, que aquí no le prestan mucha atención, lo que es el Análisis del Puesto, yo no puedo contratar a un contador, sino lo equiparo con tecnología (calculadora con sistema), porque todos los datos deben ser manejado por la persona, sino, no podrá realizar el puesto, hay que comprarle todo su equipo, hay que equiparar al que va ocupar el puesto, según su tipo de discapacidad. Pero eso no se va a dar, ni se dará porque la gente no está interesada en hacerlo.

Esto no va a cambiar, si las personas que dirigen o que regentan las leyes, las que dirigen este país no crean conciencia, mientras sigan con el pensamiento de por ejemplo, ah, dale una silla de rueda, dale una cama, dale comida; somos más que silla, cama y comida, tenemos una mente propia”.

Podemos observar que la institución está ubicada en un área de una de rotonda, tiene entrada y salida de autos, la misma no cuenta con señalización de ninguna clase, la institución ocupa cuatro (4) casas donde labora la Dra. está a distanciada de las tres, la acera está en muy malas condiciones, la entrada de su oficina es muy estrecha. No cuenta con señalización en brille.

Esta oficina cuenta con un escritorio, un teléfono, mismo que no es accesible, no tiene computadora, el espacio es pequeño, es abierta no cuenta privacidad para la atención.

## **Entrevista No. 5. YARD**

Joven, muy educada, sentada en su silla de rueda detrás de un escritorio que no cuenta con la altura adecuada, pero muy orientada a colaborar con esta investigación, relata: “Tengo 26 años, soy soltera, cuento con una maestría en derecho, tengo una discapacidad de tipo motriz, con un diagnóstico de Parálisis Cerebral, misma de origen de nacimiento.

Le preguntamos a la joven sobre cómo obtuvo el trabajo, la misma nos expone: “Una vez graduada me nombraron en esta institución. Cuando referimos a la entrevistada, si ella había sentido que se le había discriminado al momento que solicitó el empleo, indica: “No para nada, pienso que fue una oportunidad que se me brindó en esta institución, además pienso que esta institución cuenta con un personal sensibilizado en los temas de discapacidad”.

La consultada, describe sobre el tiempo que tiene de laborar en la institución, y expone: “Tengo cuatro (4) años y medio de laborar aquí en esta institución, la cual me han brindado la oportunidad de crecer como mujer profesional. En cuanto a mi estatus laboral, al inicio ingresé como permanente, pero cuando se crea el programa, me ofrecen la subdirección, pero tuve que renunciar a la posición de permanente, para ocupar este puesto, mismo que es por contrato, lo cual acepté, porque es una buena oportunidad para crecer como profesional”.

Al momento de indagar a la entrevistada, sobre cuáles eran sus funciones la misma explica: “Asumo las funciones de subdirectora, la cual es velar por el cumplimiento de funcionamiento del área legal, social y administrativa y devengo un salario de B/.2,000.00 mensuales, el cual considero que es cónsono con el perfil de puesto, lo que no veo es mi estabilidad laboral, porque es contrato y el mismo es hasta el mes diciembre”.

Solicitamos a la entrevistada, describiera su entorno físico laboral, la misma narra: “Antes de mudarnos aquí tuvieron que adecuarlo, no era accesible para nada. Hubo que habilitar todo para la accesibilidad, pero en estos momentos solo hay un área a la que no tengo acceso por la puerta que es muy angosta y por su estructura no se puede cambiar. En cuanto a las relaciones interpersonales con las compañera y compañeros de trabajo son muy buenas, porque el personal esta sensibilizado con la población de personas con discapacidad”.

La entrevista declara que: “A nivel de estructura falta habilitar un poco para la accesibilidad (puertas, espacios) siento que aún hay obstáculos para la movilización, considero que sí, hay una sola entrada, la puerta es un poco dura además no está a mi alcance, no son adecuadas, son peligrosas porque las mismas son de vidrio, hay que mejorar el sistema de las puertas y los baños. La verdad, esta institución ha mejorado en cuanto a las adecuaciones, esto era necesario, debido a que la mayoría de nuestros usuarios y usuarias son

personas con discapacidad, pero aun, hay que adecuar las rampas, hay que cambiar el sistema de las puertas, los baños, la entrada, las rampas están quebradas en malas condiciones, por lo tanto, la institución no cuenta con todo el acceso”.

Solicitamos a la preguntada, nos expresara con que ella asocia la discriminación, misma que nos indica: “La falta de oportunidades para las personas con discapacidad”.

Cuando le preguntamos si ella conocía de sus derechos laborales, la misma revela que: “Si, los conozco a través la ley No.42, y los convenios que existen, el cual nuestro país ha ratificado, esto lo he aprendido a través de capacitaciones y leyendo para conocer a lo que tengo derecho como mujer con discapacidad, porque muchas veces desconocemos, y se vulneran los mismo”.

Pedimos a la entrevistada, nos expusiera si ella ha sentido que sus derechos han sido vulnerados, la misma expone: “En esta institución no he recibido esto, pero a fuera sí, la gente te mira con lastima, esto me indica que miran mi discapacidad mas no me ven como una mujer, en todo el entorno se me vulneran la accesibilidad vial, no se cuenta con aceras para las personas con discapacidad que podamos transitar, en los restaurantes, en los edificios, en el transporte, por lo tanto claro que se me violenta mis derechos”.

Solicitamos a la consultada, nos explicara qué soluciones plantearía ella para evitar la discriminación laboral, la misma narra: “Como mujer joven, profesional del derecho, planteo que el Estado debe velar por el cumplimiento de la normativa a favor de las personas con discapacidad, y de esta forma podemos ir rompiendo con los prejuicios y estereotipos, que hay con la población con discapacidad. Campañas educativas de sensibilización, porque es falta de sensibilización que permite la discriminación contra las personas con discapacidad”.

#### Observaciones:

En el área laboral de esta joven, pudimos observar que la entrada del local no cuenta con la accesibilidad, tiene escaleras y una acera en mal estado; la puerta es de vidrio no accesible, dentro construyeron una rampa pero con baranda totalmente desnivelada, los baños, los lavamanos, no son accesibles”.

## **Entrevista No.6. VIM**

Es una mujer de 47 años de edad, con buena actitud, con una sonrisa en su rostro inicia narrando, “cuento con estudios universitarios, actualmente ocupo el puesto de jefatura de la Oficina de Equiparación de Oportunidades, estoy soltera, tengo una discapacidad de tipo física con un diagnóstico de Distrofia en el Nervio sural pie izquierdo, misma que fue adquirida por un accidente y esto me ha costado mucho superarlo, pero con el día a día lo he ido tomando actitudes positivas frente a esta condición”.

Solicitamos a la entrevistada, que nos indicara como obtuvo el trabajo, la misma expresa: “Yo laboraba como docente en un colegio privado, y tengo una amiga que labora en esta institución, y me conversó que trajera el currículum, porque necesitaban a alguien con mi experiencia; por lo que mandé mis documentos y me citaron de recursos humanos para ofrecerme este puesto, no demoraron mucho, luego me solicitaron me encargara de la creación de este departamento. Considero que se debe a mi experiencia en estos temas. Por lo que no he estado sin trabajo, debido a que salí del colegio para entrar a trabajar aquí”.

Al preguntar a la señora, si ella se había sentido discriminada al momento de obtener trabajo, responde: “Pues en ese momento no tenía la discapacidad, por lo que considero que no lo fui, tengo cuatro años y cinco meses de laborar en esta institución, con un nombramiento de tipo contrato, con funciones de brindar capacitación y sensibilización a todo el personal de la institución sobre el tema



de la discapacidad y participar en la ejecución del Plan Estratégico de la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS); Devengando un salario de B/.750.00 mensuales, mismo que considero que no es cónsono con el perfil, pues por las responsabilidades, debería devengar un salario más alto”.

Concerniente a los espacios físicos de las oficinas, la entrevistada expresa: “Son reducidos y en cuanto a mi relación interpersonal con los compañeros/as de labores es buena, el acceso es a través de los ascensores, considero que los obstáculos los tengo cuando tengo que bajar escaleras; pues puedo movilizarme con facilidad, en la oficina, aunque sea pequeña; considero que la institución ha mejorado, en cuanto a estacionamientos, señalización en Braille en los ascensores; pienso que no cuenta con todo el acceso, pero por lo menos para las personas con discapacidad física, existen las rampas y estacionamientos”.

Pedimos a la entrevistada, que expusiera en dos palabras, que ella asocie con discriminación laboral, la misma expone: “Pienso que no haya accesibilidad para la población con discapacidad, esto es una forma de discriminarnos. En cuanto a conocimiento sobre los derechos laborales, he tenido que aprender de leyes, convenios y políticas dirigidas a la población con discapacidad, para capacitar a las demás personas con discapacidad; en este puesto laboral yo no he sentido, ni percibido que se me hayan vulnerado mis derechos”.

La señora describe, sobre qué hacer para evitar la discriminación laboral en la personas con discapacidad: “Yo pienso que para evitar la discriminación laboral, se debe capacitar y sensibilizar constantemente al personal que labora en la institución, sobre las diferencias y los derechos de las personas con discapacidad”.

Observación del área de las instalaciones: Logramos ver que donde se encuentran ubicadas las oficinas donde se localiza la entrevistada es muy pequeña; la puerta de entrada es muy angosta, el edificio no cuenta con rampas internas, esto pueden hacer extremadamente difícil y hasta imposible el funcionamiento para las personas con discapacidades.

## **Entrevista N0. 7. TMGE**

Señora de 54 años de edad, relata: “Soy Trabajadora Social, casada, tengo una discapacidad de tipo física producto de quemaduras en mi brazo, mano derecha y pierna, originada por un accidente cuando tenía cuatro (4) años de edad, mi madre estaba cocinando en fogón, fue a bajar la olla y se le resbaló, y ella estaba cerca de mí, por lo que esto me cae encima, provocándome quemaduras en mi cuerpo de segundo y tercer grado; por lo que mi madre sufrió mucho este accidente, y para mí no ha sido fácil superarlo”.

Cuando indagamos como obtuvo el trabajo, ella nos revela: .“Yo me enteré del proyecto, apliqué y luego me llamaron, para la entrevista, y me ofrecieron el puesto de trabajo, este logro me hizo muy feliz, pues hago lo que me gusta es mi vocación, debido a que estuve muchos años desempleada, aproximadamente más de 15 años, después de graduada, siento que para la personas con discapacidad es muy difícil ingresar al mercado laboral, porque cuando los empleadores ven que tenemos una discapacidad, piensan que no tenemos la capacidad, de ejercer el trabajo, así seas profesional”.

Preguntamos a la consultada, si sintió que fue discriminada al momento de conseguir empleo, refiere: “En este empleo no me he sentido discriminada, pero en el anterior, en una ocasión me sentí discriminada, debido a la programación de las giras de trabajo; pues no se me incorporó al equipo de trabajo, me sentí mal, pero luego pensé que ellos lo hacían por sobreprotección. Considero que

mis compañeras y compañeros de trabajo tienen una sensibilidad a las personas con discapacidad. En este puesto de trabajo tengo seis (6) años y ha sido una tremenda experiencia, me siento muy bien con el trabajo que realizo y mi nombramiento es permanente, es una ventaja para mí.

Al preguntar a la entrevistada cuales eran sus funciones, la misma exterioriza: “Atención a niñas y niños en riesgo social, hago coordinaciones con escuelas, instituciones para los diferentes caso y brindar una atención de calidad a nuestros niños y niñas, realizo visitas decampo y elaboro los informes sociales, devengo un salario de B/.870.00, por lo cual considero que es cónsono con mis funciones”.

Cuando solicitamos a la entrevistada, nos describiera los espacios de su entorno laboral explica: “Los espacios físicos de mi entorno laboral, como tengo el acceso que necesito, no tengo dificultad alguna. Solo Identifico la falta de el acceso a la tecnología, pues no cuento con las herramientas, he tenido que adaptarme al sistema de escribir con una sola mano y esto me incomoda y me atrasa el trabajo. Lo demás no, ningún otro obstáculo”.

Preguntamos a la entrevistada si esta institución se han mejorado algunas accesibilidades, expresa: “En lo que se refiera a la construcción de estacionamientos, pero las demás accesibilidades hace falta”.

Al indagar a la entrevistada, con que ella asocia el término de la discriminación laboral, declara: “Lo asocio a las barreras actitudinales de la población en general y la falta de barreras arquitectónicas en todos los espacios públicos y privados”.

Solicitamos a la señora, nos expresara si ella conoce sus derechos laborales, expone: .“En cuanto a los derechos laborales de las personas con discapacidad física, pues conozco lo que mandata la ley No. 42 de agosto de 1999”.

La entrevistada declara, haber sentido que sus derechos laborales habían sido vulnerados y expresa: “Fueron vulnerados y violentados en mi trabajo anterior, esto debido a que entré a trabajar como asistente y me despidieron sin justificación alguna. Por lo que como mujer profesional, planteo que hay que sensibilizar a la población sobre los derechos que tenemos las personas con discapacidad, que somos personas profesionales, que aportamos a este país, y que el hecho de que una tenga, una discapacidad, no quiere decir que no tengamos la capacidad para ejercer nuestra profesión”.

Observaciones: La entrada al edificio no cuenta con accesibilidad para las personas con discapacidad de ningún tipo, la puerta de entrada es muy angosta, no cuenta con las maniguetas adecuadas para la población con discapacidad, no cuenta con las señalizaciones en sistema braille, los baños no tienen las adecuaciones.

## **Entrevista No.8 RERC**

Se trata de una señora de 40 años, dispuesta a colaborar con esta entrevista, relata su historia laboral: “Tengo una Licenciatura en Administración, tengo la ocupación de selección de personal, soy felizmente soltera, pues tengo una discapacidad de tipo física diagnosticada Distrofia muscular progresiva no específica, misma de origen adquirida”.

Cuando se le pregunta a la entrevistada como obtuvo el empleo expone: “A través de una conferencia que asistí hace unos años, donde comenté lo difícil que era para mí estar sin trabajo, y una persona que estaba allí al final de la conferencia, me solicitó mi currículum y después de un tiempo me llamó para ofrecerme el empleo. Para mí fue muy gratificante, ya que tenía mucho tiempo sin un empleo formal, hacia quince 15 años solo tenía trabajos informales y era muy difícil para mí. Estoy por contrato, pues me gustaría que fuese permanente, debido que es favorable para nosotras las mujeres y tengo funciones de selección de personal con discapacidad para los nombramientos en las empresas privadas, me encargo de la captación de datos de las personas con discapacidad, para la base de datos, organización y coordinación para los cursos que se brindan al personal de la institución, a través del INADEH, oficinista, asisto al jefe en las reuniones cuando él no puede asistir a las mismas, elaboración de expedientes y brindo orientación a las empresas privadas y al personal con discapacidad que buscan trabajo. Obtengo un salario de B/.750.00. mensuales, lo cual considero que no es cónsono con mis

funciones, yo debería ganar mucho más, por todas las responsabilidades que tengo que asumir”.

En cuanto a los espacios físicos de su entorno la entrevistada explica: “Hay un solo elevador, que por lo general está dañado, por lo tanto, hay que subir las escaleras y nosotras las personas con discapacidad física, tenemos que buscar otros ascensores aledaños y desplazarnos a los puestos de trabajo. La institución internamente tiene muchas escaleras, lo que dificulta la accesibilidad, por lo que considero existen muchos obstáculos, es muy difícil cada vez que el elevador se encuentra dañado tengo que buscar alternativas para el acceso para llegar a mi oficina, lo que me genera desgaste físico y psicológico”.

Se le pregunta a la entrevistada si la institución en los últimos años habían hecho adecuaciones con accesibilidad, la misma declara: “La institución ha mejorado algunas cosas, como por ejemplos la construcción de las rampas, pero es deber de todas las instituciones públicas y privadas contar con toda accesibilidad para las personas con discapacidad. Pero lamentablemente no es así”.

Al solicitar a la investigada nos dijera con que ella asociaba el termino de discriminación la misma narra: “Yo la asocio con dos cosas: el temor que la gente tiene al momento de que nos asignan un trabajo y con la apatía que tienen hacia nuestra población”.

A la preguntar, si ella conocía sus derechos laborales, la misma responde: “Tengo conocimiento que nosotras las personas con discapacidad tenemos derechos, y se lo debemos a la ley No.42 y que hay que pelear por ellos, exigir que se cumpla, sino, no sirve de nada”.

Pedimos a la entrevistada, nos revelara que soluciones plantearía ella para evitar la discriminación laboral, ella expone: “En muchas ocasiones he sentido que se me han violentados mis derechos como ser humano, como mujer, y sobre todo como persona con discapacidad, esto es terrible”. Por lo que planteo que a través de la sensibilización, y capacitación a la población en general en el tema de las personas con discapacidad, se puede ir disminuyendo la discriminación laboral hacia esta población”.

Observaciones: En estas estructuras existen muchas escaleras a lo interno de la institución, las puertas de acceso interior no cuentan con el ancho libre de 1.00mts. Se observó la rampa pintada, los espacios en la oficina de la persona entrevistada son muy reducidos.



## **Entrevista No.9 LCA**

Es una mujer de 58 años de edad, con una actitud muy dinámica, alegre, dispuesta a responder las preguntas, nos expresa: “Tengo una licenciatura en Química, y mi la ocupación es de Asistente técnica, poseo una discapacidad de tipo físico, con un diagnóstico de paraplejia T-11 y T-12, misma adquirida producto de un accidente automovilístico, del cual si no te molesta, pues no hablare mucho de él”, por lo que le indico: tranquila no hablaremos de esto, conversemos sobre su experiencias en su trabajo, por lo que con una agradable sonrisa expresa “ obtuve este trabajo a través de una recomendación de una organización, fíjate que tenía como trece (13) años sin trabajar, desempleada y fue muy difícil para mí, llegó un momento de mi vida que sentía frustración, pero al transcurrir el tiempo, la situación fue cambiando y mejorando”.

Al preguntar a la entrevistada, si ella se había sentido discriminada al momento de solicitar empleo, declara: “Al momento de solicitar empleo muchas veces me sentía discriminada, debido a que no me ofrecían la plaza de trabajo, siempre buscaban una justificación y al final no me nombraban, fue muy difícil para mí. Pero ahora tengo diez (10) años de laborar para esta institución y me siento muy bien, mi contrato de trabajo es permanente. Tengo funciones que ejerzo en este puesto que no van acorde a mi profesión, pero hago la recopilación de información sobre los avances de las Políticas Públicas de Inclusión Social de las personas con discapacidad, a nivel interinstitucional y a nivel Nacional. Lo cual las ejerzo con mucho compromiso y responsabilidad.

Cuando preguntamos a la entrevistada cuál era su salario mensual, ella responde: Devengo un salario de B/. 2,000.00 mensuales y considero que es cónsono con mi perfil”.

Cuando solicitamos a la consultada, describiera su entorno laboral y expresa: “Mi entorno físico laboral como adecuado, no tengo ni de mas ni de menos, tengo lo justo, lo necesario, mis relaciones interpersonales es normal, como en cualquier otro sitio de trabajo, con algunos obstáculos definitivamente, por ejemplo, no puedo trasladarme a la oficina de recursos humanos, a secretaría general, debido a las escaleras, afortunadamente mi oficina queda al alcance de las personas con discapacidad física”.

Preguntamos a la entrevistada, si ella consideraba que existían obstáculos en su entorno laboral, la misma exterioriza: “Existen obstáculos en todos los entornos físicoslaborales, le cuento que para llegar a mi trabajo me encuentro con muchos obstáculos, es difícil, las calles en nuestro país en general están en muy malas condiciones, las aceras son inaccesibles, hay autos estacionados por todos lados imposibilitando el paso de todas las personas”.

Solicitamos a la consultada, nos expresara si ella consideraba que la institución había mejorado en cuanto a la accesibilidad para las personas con discapacidad, la misma declara: “En esta institución si han mejorado la accesibilidad, como por ejemplo se han instalado puertas accesibles,

estacionamientos adecuados, algunos baños entre otros. Pues considero que se ha mejorado en lo que se ha podido, debido que estas estructuras son viejas, por lo que ha dificultado hacer más adecuaciones en esta institución.”

En cuanto al tema de la discriminación la entrevistada expresa: .“Considero que muchas veces las personas sin discapacidad piensan que las personas con una discapacidad no tienen la capacidad para ejercer un trabajo, revela ejemplo, tengo una amiga, es una excelente técnica en computación, como ella tiene parálisis cerebral, la gente piensa que el cerebro también se le paralizó y hoy por hoy, es la que brinda soporte técnico a toda la institución. Y esto tiene que ver con actitud, son barreras actitudinales”.

Referente si ella conocía cuáles eran sus derechos laborales, la misma narra: “Soy una mujer que conozco mis derechos laborales, he tenido que aprender para poder defender, los míos y de todas las personas con discapacidad. A lo largo de mi vida, he sentido que mis derechos han sido vulnerados en muchas ocasiones”.

Cuando pedimos a la entrevistada, expusiera que haría ella para evitar la discriminación laboral en las personas con discapacidad, expone: “Mi planteamiento es que una de las cosas básicas y fundamentales es un cambio de actitud para modificar un arrastre cultural que tenemos, porque es un cambio de cultura eso que siempre dicen, pobrecita, no la pongas a hacer eso, ella no

puede, sin preguntar a la misma persona ¿puedes hacer esto?, por ello, es que las personas con discapacidad hablamos que más que, las barreras arquitectónicas, nosotras tenemos que luchar contra las barreras actitudinales, porque la gente tiende a irse a los dos polos opuestos, o te sobreprotegen demasiado o ni siquiera te toman en cuenta para nada”.

### **Entrevista No.10 AVF**

Se trata de una mujer de 42 años de edad, nos relata: “Tengo estudios académicos de una licenciatura de diseños interiores, mi ocupación actual es de diseñadora, y mi estado civil es de casada, tengo una discapacidad de tipo física, con un diagnóstico de (fractura doble de cadera y pelvis), la cual su origen es adquirido”.

Al preguntar a la entrevistada como obtuvo el empleo ella expresa: “Hace 17 años entre a trabajar a esta oficina de proyectos especiales, por un conocido que me dijo que enviara el currículum y luego me llamaron para la entrevista y fue gratificante, pues siempre que me he quedado sin trabajo, por lo general no demoro mucho desempleada y al momento de buscar empleo no me he sentido discriminada por tener una discapacidad. Tengo 17 años de trabajar aquí, fui nombrada permanente con funciones de elaborar, planificar, gestionar y administrar proyectos completos del departamento; devengando un salario de B/.945.00 mensuales, por lo que considero que no es cónsono con el perfil del puesto, son muchas las funciones que realizo”.

Solicitamos a la consultada describiera su entorno laboral, la misma expone: “Le puedo describir mi entorno físico laboral como bueno, gracias a Dios estuvimos en una remodelación hace unos años, donde se tomó en cuenta mi condición de discapacidad y contribuí con los criterios que mandata el manual de acceso para que todo lo hicieran bien, como debe ser”.

Preguntamos a la entrevistada, si ella consideraba que la institución había mejorado en cuanto a la accesibilidad, expresa: “Considero que la institución se propone a mejorar el acceso para las personas con discapacidad, las estructuras cuentan con accesibilidad. En las relaciones interpersonales con mis compañeras y compañeros de trabajo no tengo problemas, me gusta el trabajo en equipo, percibo que ellos siempre están dispuesto a trabajar en conjunto”.

Sobre la discriminación laboral, la entrevistada declara que: “En cuanto a la discriminación laboral, opino que cuando te dicen no puedes hacer un trabajo, cuando hay discrepancia con tu capacidad, es una forma de discriminación”.

Cuando preguntamos a la entrevistada, si conoce los derechos laborales de las personas con discapacidad, la misma declara: “Considero que soy una mujer que conoce sus derechos laborales a través de nuestras leyes; durante mi estadía en este puesto de trabajo hasta el momento no he sentido que se me hayan vulnerado mis derechos, la gente aquí es respetuosa. Plantearía para evitar la discriminación laboral de las personas con discapacidad lo siguiente: a través de capacitaciones, sensibilización y una educación continua a la población en general”.

## **CAPÍTULO V.**

### **DISCUSIÓN**

Esta investigación tuvo como propósito describir las experiencias de las mujeres con discapacidad física y visual, que laboran en el sector gubernamental en la provincia de Panamá, Distrito de Panamá.

De los resultados obtenidos de las entrevistadas, se puede deducir que las experiencias que viven las mujeres con discapacidad visual y física son múltiples, entre ellas las influencias culturales negativas, las barreras actitudinales y las barreras arquitectónicas. Son obstáculos por las que día a día enfrenta esta población.

Las condiciones de acceso a los espacios físicos de las instalaciones donde laboran este grupo de mujeres entrevistadas, en cuanto a las rampas de acceso la mayoría de ellas no son adecuadas, algunas solo cuentan con una sola baranda, y su nivel de inclinación no cumple con las especificaciones, no tienen la cinta antideslizante adecuadas, las pinturas no son apropiadas y los ángulos de inclinación no son los indicados.

Referente a las puertas, no tienen las cerraduras a la altura de (90cm) por encima del piso, ni son de tipo palanca, el ancho no cumplen con las medidas apropiadas, la mayoría no miden el (1.00mts), que es estipulado en el manual de acceso.



En cuanto a los baños, los interruptores eléctricos no están a la altura indicada para las personas con discapacidad física, los inodoros no tienen la accesibilidad su altura no cuentan con la medida de 50 a 53m., los lavamanos, los dispensadores de papales, no están diseñados con lo acordado en el manual de accesibilidad.

Las señalizaciones táctiles (en braille), para las personas con discapacidad visual solo están en algunos de los ascensores, mas no en los espacios interiores de las instalaciones de donde laboran estas personas.

Los pasillos están sumamente angostos, los mismos no se encuentran libres, a sus alrededores se atinan objetos como (tableros, sillas, archivadores, escaleras y estantes), lo que imposibilita el libre desplazamiento de las mujeres, además pueden provocar accidentes.

La mayoría de los espacios físicos de las oficinas gubernamentales donde laboran este grupo de mujeres son reducidos y no están habilitados.

Las mujeres con discapacidad física y visual entrevistadas no cuentan con equipo tecnológico, software (Jaws), pantallas táctiles, para las personas con discapacidad visual, los escritorios no son adecuados de acuerdo lo que establece la guía práctica de accesibilidad para las personas con discapacidad física. De acuerdo a la guía todo mueble debe tener una altura de 85cm.

Las mujeres con discapacidad tienen que esforzarse doblemente para ingresar a las universidades y culminar una carrera, los obstáculos que enfrentan son muchos.

Los derechos laborales de este grupo de mujeres han sido vulnerados y son doblemente discriminadas, por ser mujer y por tener una discapacidad.

Una de las barreras que más afectan a las mujeres con discapacidad es la barrera actitudinal, esto se debe a que sus familias las sobreprotegen desde la niñez y no les permiten crecer y en su entorno laboral, las personas piensan que la discapacidad es incapacidad.

El estudio realizado muestra que las mujeres con discapacidad y las mismas de origen de nacimiento se les hizo muy difícil alcanzar sus metas académicas, ya que estas tuvieron que cuadruplicar los esfuerzos, vencer obstáculos y barreras para lograr una carrera universitaria, y luego concursar por una plaza de empleo digna y remunerada; ejemplo de ello, una de las entrevistada declaró que fue muy difícil para ella debido a que no le brindaron la oportunidad de aprender el sistema braille, expone que debido a la sobreprotección familiar.

En sector gubernamental y el sector privado, muchas veces los directivos se ven obligados a contratar a las personas con discapacidad para cumplir con el 2%, pero no porque en realidad crean en la capacidad intelectual, se percibe de

esta forma porque, por lo general les contratan, pero no les brindan la accesibilidad, los salarios, las asignaciones, las herramientas necesarias para que ellas puedan ejercerlas. Sustenta una de las entrevistadas.

**CAPÍTULO VI.**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **6.1. Conclusiones**

Al finalizar este estudio quedan evidenciadas las inequidades que existen en la población de mujeres con discapacidad, son difíciles de vencer porque la sociedad no es ciente ni sensible a la existencia misma de conductas y acciones que profundizan la discriminación, la segregación y la indiferencia hacia el tema.

Queda demostrado en este estudio, que hay una necesidad de prestar atención a la eliminación de las barreras físicas, arquitectónicas, de comunicación, información y transporte existentes, y sancionar a los que violan las normativas.

La familia juega un papel importante en todos los aspectos de la vida de las mujeres con discapacidad. La sobreprotección familiar es un aspecto que merma la autonomía de estas mujeres, haciéndolas dependientes de terceras personas y limitando su futuro. En la mayoría de los casos, la mujer con discapacidad está relegada a un segundo plano, porque no se confía en sus posibilidades para poder estudiar, trabajar e independizarse. Se les asignan funciones domésticas y de cuidados, privándolas de sus autonomías.

Las mujeres con discapacidad están en desventaja, sufren la doble discriminación por su condición de ser mujer y por su discapacidad. Siguen llevando la carga de los roles y estereotipos asignados, teniendo que lidiar a diario con una sociedad que aún no las “acepta”, que dificulta su inclusión en diversos ámbitos; llenando de obstáculos su vía hacia la autonomía personal y a la independencia.

Son tantas las barreras que deben enfrentar las mujeres con discapacidad, que no es tarea fácil para ellas. En muchos casos, no se les permite la toma de decisiones, no se les facilita la participación social, la accesibilidad a medios y recursos; en definitiva, se le vulnera el disfrute de todos sus derechos.

## 6.2. Recomendaciones

A través de esta investigación se ha podido comprobar que aunque actualmente sean pocas las mujeres con discapacidad que acceden a un puesto de trabajo, están logrando romper mitos y prejuicios entorno a su persona, demostrando día a día su capacidad y eficiencia en el desempeño de sus labores. Presentamos nuestras recomendaciones:

- ✚ Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y los empresarios, deben cumplir con las disposiciones de la ley No.42 de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de 1999, y los acuerdos internacionales de la (OIT), (ONU) y (OEA) en lo referente a la contratación, salarios, condiciones de trabajo y capacitaciones de las personas con Discapacidad.
- ✚ Para integrar a la población de mujeres con discapacidad visual, hace falta difundir el Sistema Braille, así como programas de comunicación para la información de esta población, aisladas de lo cotidiano y del acontecer local en razón a que no tienen las oportunidades para integrarse.

- ✚ Promover la educación y formación de las mujeres con discapacidad, con el objetivo de fomentar su oportunidad de empleo.
- ✚ Ejecutar las políticas activas para mejorar la inserción de las mujeres con discapacidad al mercado laboral.
- ✚ Las Oficinas de Equiparación de Oportunidades de las Instituciones gubernamentales, deben contar con su plan de trabajo, y por ende, con presupuesto propio.
- ✚ Eliminar todo tipo de barreras que impidan el acceso al mercado laboral de las mujeres con discapacidad, ya sean barreras de accesibilidad, de transporte, sociales, actitudinales, de comunicación; a través de campañas de información y sensibilización que tiendan a normalizar la visión que se tiene de la mujer con discapacidad.



## Bibliografía

Arnau Ripolles, M. S. (2005). Otras Voces de Mujer: El Feminismo de la diversidad funcional. *Asparkia, investigación feminista*. No. 16, 12-26.

CEDAW, C. (2000). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer . *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Panamá, República de Panamá: Comité de CEDAW, UNFPA.

CPRP, C. (2004). *Constitución Política de la República de Panamá*. Panamá: Gaceta Oficial No. 25176 del 15 de noviembre de 2004.

Cruz Pérez, M. d. (2012). Teoría feminista y discapacidad: un complicado encuentro en torno al cuerpo. *Géneros Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género* No. 12. Universidad Pedagógica Nacional Colombia, 51-71.

Gómez Bernal, V. (2013). *Discapacidad y género: una mirada feminista sobre la construcción social de categorías invalidantes*. Madrid, España: Diputación Provincial de Jaén.

INAMU, (2010). *Quinto Informe Clara González* . Panamá, República de Panamá: UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas.

INAMU, (2012). *Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* . Panamá, República de Panamá: UNFPA.

León, A. D. (4 de Octubre de 2015). Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano. *La Estrella de Panamá*, pág. 3.

Ley No. 42, (1999). *Por la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* . Panamá, República de Panamá: Gaceta Oficial No 23,876 de 31 de agosto de 1999.

Ley No. 82, (2013). *Que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer*. Panamá, República de Panamá: Gaceta Oficial No. 27403.

Ley No.23, (2007). *Que crea la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS)*. Panamá: Gaceta Oficial No. 25,824.

Ley No.4, (1999). *Por la cual se Constituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres*. Panamá, República de Panamá: Gaceta Oficial No. 23, 729 de 6 de febrero de 1999.

Ley No.42, (1999). *Por la cual establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Panamá: Gaceta Oficial.

OMS, (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud*. Madrid, España: IMSERSO.

ONU, (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo . *Derechos de las personas con discapacidad* (págs. 4-6). Nueva York, Estados Unidos: ONU.

ONU, (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Nueva York: Naciones Unidas ISSN 92-1-330155-3.

ONU, (2008). *Resolución aprobada por la Asamblea General Sexagésimo tercer período de sesiones (A/63/424) 70ª sesión plenaria*. Nueva York, Estados Unidos: Sistema de las Naciones Unidas.

ONU, (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

OPS/OMS/CARPHA, (20 de agosto de 2017). *Indicadores Básicos de Salud, Base de Datos Regional de Mortalidad*. Obtenido de Plataforma de Información en Salud de las Americas:

[http://www.paho.org/data/index.php/es/?option=com\\_content&view=article&id=515:indicadoresviz&Itemid=347](http://www.paho.org/data/index.php/es/?option=com_content&view=article&id=515:indicadoresviz&Itemid=347).

SENADIS/PENDIS, (2006). *Estudio sobre la Prevalencia y Caracterización de la Discapacidad*. Panamá, República de Panamá: SENADIS.

Soler, A., Teixeira, T., & Jaime, V. (2012). *Discapacidad y Dependencia: una Perspectiva de Género*. Granada, España: Universidad de Granada, PUC Minas Gerais y Universidad de Valencia.

Valencia, L. A. (2014). *Breve historia de las personas con discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos*. Buenos Aires, Argentina: Rebelión.

## **ANEXOS**

---

## Anexo 1: Formulario de Entrevista



### Formato de Entrevista



**Objetivo de la entrevista:** Obtener información para analizar la experiencia de mujeres con discapacidad física y visual en el ámbito del Sector Gubernamental del Distrito de Panamá.

**Nombre completo:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Escolaridad:** Primaria ☐ Secundaria: ☐ Universitaria ☐ Licenciatura ☐

Maestría ☐ Otros ☐

**Titulación académica (profesión):** \_\_\_\_\_

**Ocupación en la Institución:** \_\_\_\_\_

**Lugar de trabajo (institución):** \_\_\_\_\_

**Estado civil:** Casada ☐ Soltera ☐ Unida: ☐ Separada: ☐ Viuda ☐

**Tipo de discapacidad (diagnóstico):**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Origen de la discapacidad:** De nacimiento: ☐ adquirida: ☐

**Preguntas en el área laboral:**

1. ¿Cómo obtuvo el trabajo?
2. ¿Qué tiempo estuvo usted desempleada sin trabajar?
3. ¿Considera usted que fue discriminada al momento de solicitar empleo?
4. ¿Qué tiempo tiene de laborar en la Institución?

5. ¿Cuál es su estatus laboral? (permanente o contrato)
6. ¿Cuáles son sus funciones? (se explora funciones versus titulación académica).
7. ¿Cuál es su salario mensual?
8. ¿Considera que usted su salario es cónsono con el perfil del puesto?

#### **Espacio físico laboral**

1. ¿Describa su entorno laboral? (espacio, relaciones otros).
2. Identificar dificultades, ampliar información sobre el acceso, las relaciones otros en el medio laboral.
3. Considera que existen obstáculos para su movilidad física en su entorno laboral. (Describa la ruta).
4. ¿La institución ha mejorado el acceso antes o después de su llegada?
5. ¿Cuenta la institución con todo el acceso para las personas con discapacidad física y visual?

#### **Área de Discriminación**

1. ¿Mencione dos palabras que asocie con discriminación laboral?
2. ¿Conoce usted los Derechos Laborales de las personas con discapacidad física, visual?
3. ¿Ha sentido que sus derechos han sido vulnerados?
4. ¿Qué soluciones plantearía para evitar la discriminación laboral?

## Anexo 2: Imágenes de Barreras Arquitectónicas

### Ascensores



- No cuenta con la señalización en Braille y no está en la altura correcta.

- El sistema de cerradura no es la adecuada,
- No tiene la altura correspondiente
- No cuenta con la señalización en braille.
- El vidrio puede poner la vida de una persona con discapacidad visual en peligro.

### Puertas



## *Entradas inaccesibles*

---

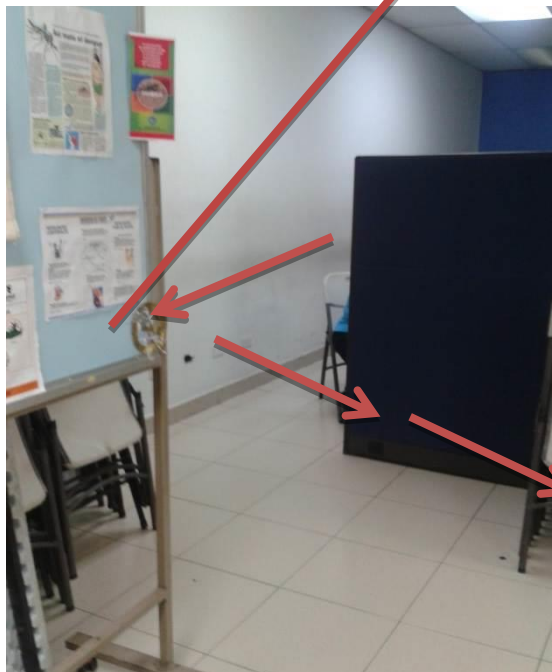


**Entradas Inaccesibles**

**Pasillos con tableros, sillas  
obstaculizando el paso de  
toda persona con  
discapacidad**

## *Pasillos*

---







## Pasillos angostos

- Los pasamanos que deben colocarse a ambos lados de la rampa serán dobles y continuos.
- La forma de fijación no podrá interrumpir el deslizamiento de la mano y su anclaje será firme.
- La altura de colocación del pasamano superior será entre ochenta y cinco (85cm.) y noventa y cinco (95cm) centímetros y la del inferior será entre setenta (70cm.) y ochenta (80cm)

## Rampas



## Baños

---

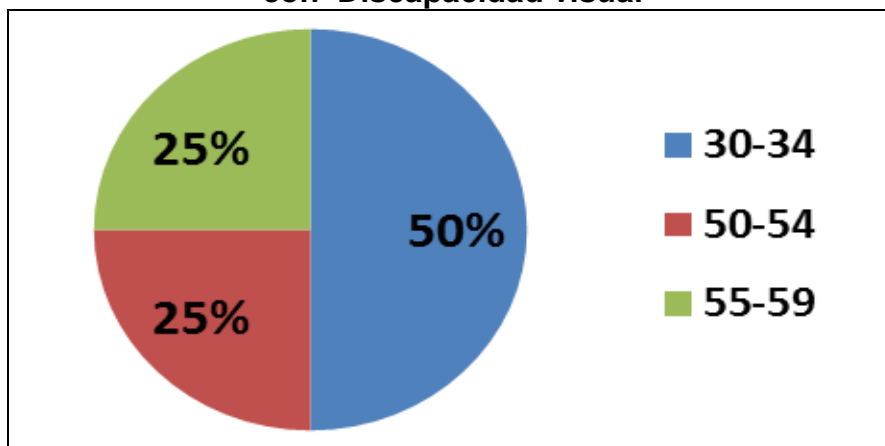


- Puerta angosta
- El piso no cuenta con anti resbalante.
- La altura del lavamanos es muy alta
- La tasa no cuenta con la altura, no tiene las barras.
- Totalmente inaccesibles para personas con discapacidad



### **Anexo 3: Gráficos y Cuadros con datos de las entrevistadas**

**Gráfica No.1 Datos porcentuales, según rango de edades de las mujeres con Discapacidad visual**



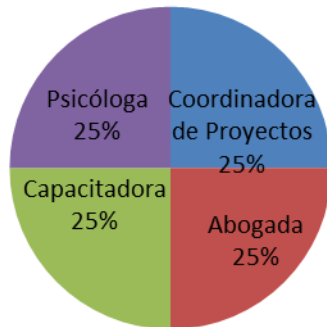
Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.

**Cuadro No.1**  
**Según estudios académicos de las mujeres con discapacidad Visual.**

Estudios Academicos					
Secundaria		Universidad			
Completa	Incompleta	Licenciaturas	Maestria	Doctorado	Total
				En Psicología	1
				En Derecho	1
		Psicología			1
Bachiller en Letras					1
Gran Total...					4

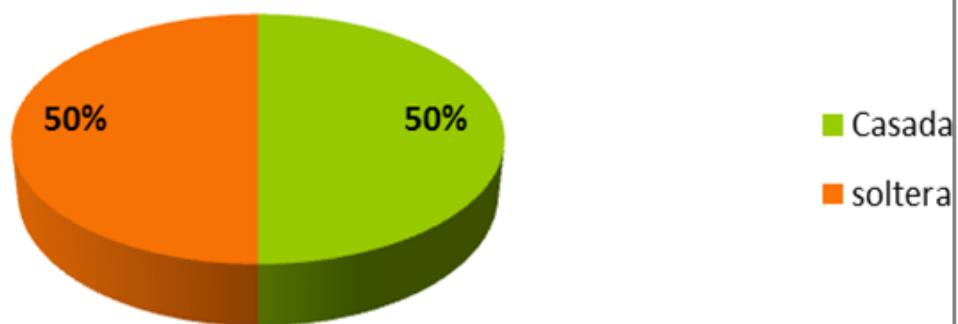
Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.

**Gráfica No. 2**  
**Según Ocupación de las Mujeres con discapacidad Visual**



Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.

**Gráfica No. 3**  
**Según Estado Civil de la Mujeres con Discapacidad Visual**



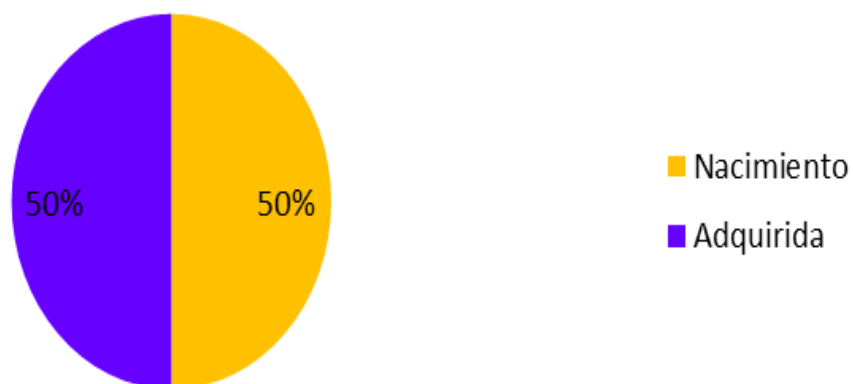
Fuente: Resultados de las entrevistas aplicadas.

**Cuadro No. 2**  
**Según diagnóstico de la discapacidad de las mujeres con**  
**Discapacidad visual.**

Diagnóstico	Total
Retinosis Pigmentaria	1
Retinoblastoma ojo izquierdo	1
Retinitis pigmentosa	1
Perdida visual	1
<b>Gran Total</b>	<b>4</b>

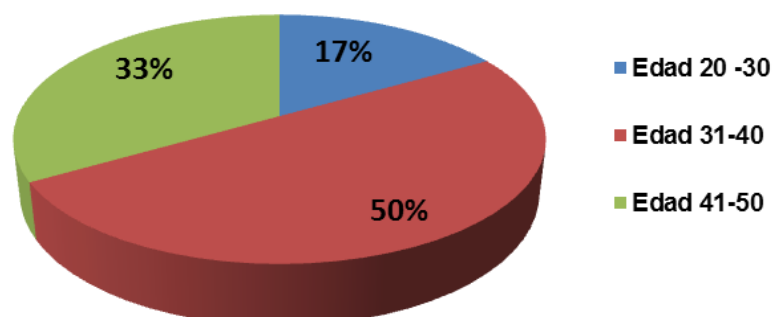
Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.

**Gráfica No. 4**  
**Según origen de la discapacidad, de las mujeres**  
**con discapacidad visual.**



Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.

**Gráfica No. 5**  
**Datos según edades de las Mujeres**  
**con Discapacidad Física.**



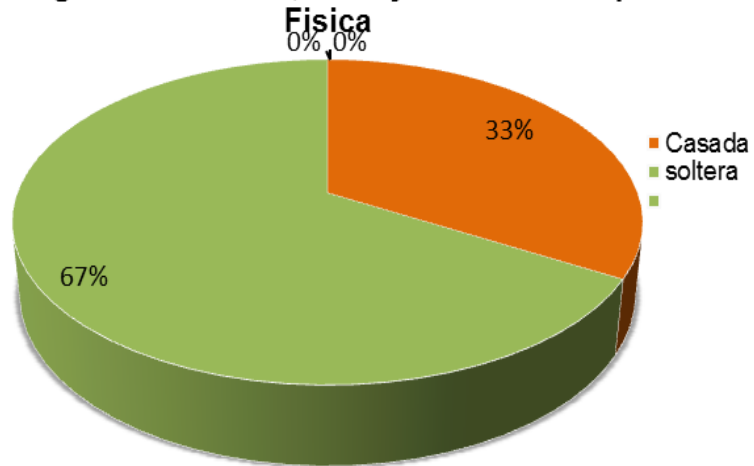
Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.

**Cuadro No.3**  
**Según Estudios Académico de la Mujeres con**  
**Discapacidad Física.**

Estudios Académicos					
Secundaria		Universidad			
Completa	Incompleta	Licenciaturas	Maestría	Doctorado	Total
		Diseños interiores			1
		Química			1
		Psicología			1
		Trabajo Social			1
		Educación Especial			1
		Derecho	Derecho		1
Gran total					6

Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.

**Gráfica No. 6**  
**Datos segun Estado Civil, de Mujeres con Discapacidad Física**



Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.

**Cuadro No.4**  
**Según la ocupación de las Mujeres con Discapacidad Física**

Ocupación	total
Asistente Técnica	1
Trabajadora Social	1
Abogada	1
Arquitecta	1
Profesora en educación especial	1
Analista de personal, Especialista en Discapacidad	1
<b>Gran total</b>	<b>6</b>

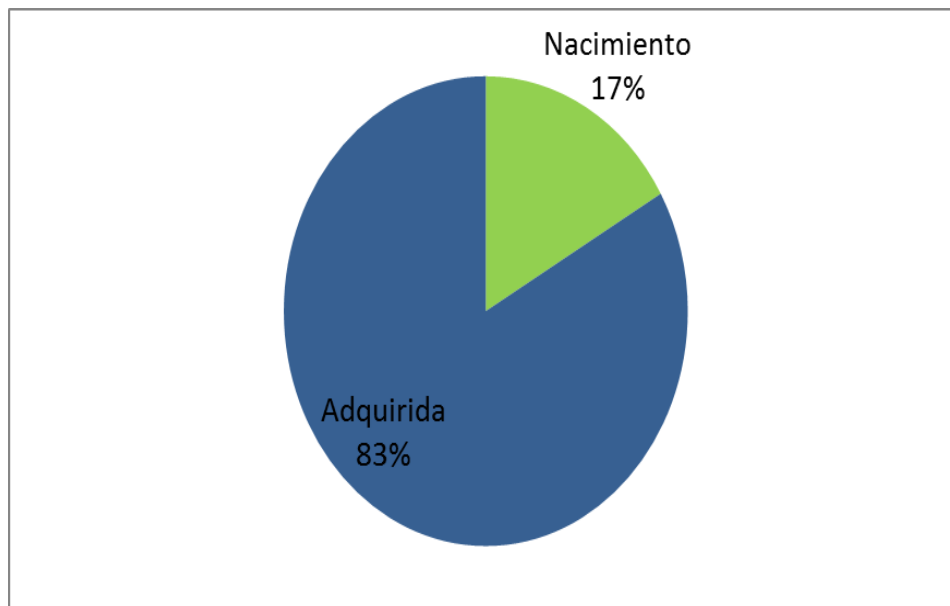
Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.

**Cuadro No.5**  
**Según Diagnóstico de la Discapacidad**  
**Mujeres con discapacidad física.**

<b>Diagnóstico de la Discapacidad</b>	<b>Cantidad</b>
Fractura doble de cadera y Pelvis	1
Paraplejía en la T-11 y T-12	1
Distrofia Muscular progresiva no especifica	1
Quemadura de segundo y tercer grado	1
Distrofia en el nervio sural pie izquierdo	1
Parálisis Cerebral	1
<b>Total</b>	<b>6</b>

**Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.**

**Gráfica No.7**  
**Distribución porcentual, según origen de la discapacidad de las mujeres,**  
**con discapacidad física.**



**Fuente: Resultados de las Entrevistas aplicadas.**